

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA
INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PUNO: 2013-2014”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. PABLO MARCELINO QUISPE CAHUANA

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

PUNO - PERU

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA FALTA DE SUBSANACIÓN DE LA MEDIDA INSPECTIVA
DE REQUERIMIENTO EN LA INSPECCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PUNO: 2013-2014”**

TESIS

Presentada por:

Bach. PABLO MARCELINO QUISPE CAHUANA

Para optar el título profesional de:

ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO DICTAMINADOR:

PRESIDENTE

:

M.Sc. Jovín Hipólito VALDEZ PEÑARANDA

PRIMER JURADO

:

M.Sc. Wilder IGNACIO VELAZCO

SEGUNDO JURADO

:

M.Sc. Rene Raúl DEZA COLQUE

DIRECTOR DE TESIS

:

M.Sc. Walter CATAORA MAMANI

Area: Derecho Laboral

Tema: Inspección laboral

DEDICATORIA:

A Dios: *Por su bondad y darme la oportunidad de vivir, por estar conmigo en cada paso que doy y fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.*

A mi madre Simona (†) y mi padre Julio: *Por su gran esfuerzo para brindarme un futuro mejor y por haberme educado con buenos valores.*

A mi hermana Teresa (†): *Porque siempre vives en mi corazón e intercedes, allá en el cielo, ante Dios para que me proteja y porque me has de preparar el camino hacia él; y a mi sobrina Esperanza por mantener viva la imagen de su madre.*

A Sayda Clara: *Mi compañera para toda la vida, por estar presente en mis momentos más importantes y por ser el motivo de mi felicidad.*

AGRADECIMIENTOS

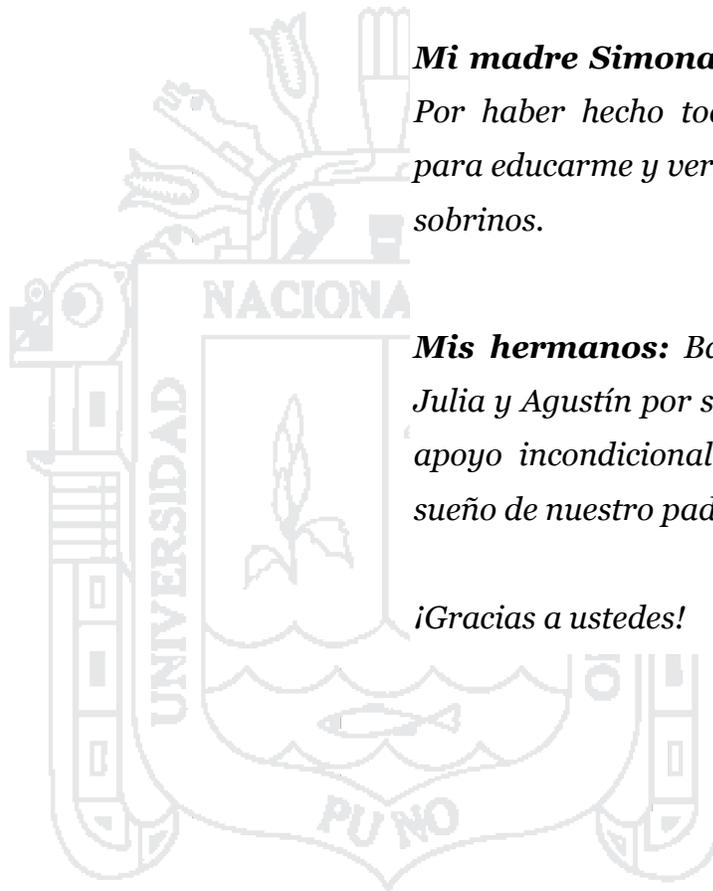
Mi más profundo y sincero agradecimiento a:

Mi madre Simona (†) y mi padre Julio:

Por haber hecho todo el esfuerzo necesario para educarme y ver en mí una guía para mis sobrinos.

Mis hermanos: Bartolomé, Matías, Pedro, Julia y Agustín por su sacrificado y esforzado apoyo incondicional para hacer realidad el sueño de nuestro padre y nuestra madre.

¡Gracias a ustedes!



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
a) Pregunta General.....	18
b) Preguntas específicas.....	18
1.2. OBJETIVOS	19
a) Objetivo general.....	19
b) Objetivos específicos.....	19
CAPITULO II. REVISIÓN DE LITERATURA	21
2.1. ANTECEDENTES	21
2.2. SISTEMAS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO	24
2.2.1. Enfoques de los Sistemas de Inspección de Trabajo.....	24
a) Teoría de la disuasión.....	25
b) Teoría del cumplimiento.....	25
c) Teoría Mixta.....	26
2.2.2. Marco normativo.....	27
2.2.3. Definición de sistema de inspección del trabajo.....	28
2.2.4. Tipos de Sistemas de Inspección del Trabajo.....	29
2.3. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	30
2.3.1. Ámbito de actuación de la inspección del trabajo.....	31
2.3.2. Clases de actuaciones inspectivas.....	31
2.4. LOS INSPECTORES DE TRABAJO	32
2.4.1. Facultades de los inspectores de trabajo.....	32
2.4.2. Atribución de competencias.....	33
2.5. LAS INFRACCIONES LABORALES	34
2.6. LAS ACTAS DE INFRACCIÓN	35
2.6.1. Naturaleza jurídica de las actas de infracción.....	35
2.7. LAS MEDIDAS INSPECTIVAS	36

2.7.1. Clasificación de las medidas inspectivas.....	37
2.7.2. La medida inspectiva por excelencia: el requerimiento	38
2.7.3. Naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento	39
2.8. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO	39
a) Inicio del procedimiento inspectivo	39
b) Finalidad y diligencias de la inspección.....	40
c) Finalización del procedimiento de inspección	40
2.9. HIPÓTESIS	41
a) Hipótesis general	41
b) Hipótesis específico.....	41
CAPITULO III. MATERIALES Y MÉTODOS	42
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS	42
3.2. POBLACION Y MUESTRA	43
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.1.1. Nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar la medida inspectiva de requerimiento en la Inspección Laboral (2013- 2014).....	47
4.1.2. Nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la Inspección Laboral.	58
4.1.3. Materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral entre los años 2013 y 2014.	70
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Atribución de competencias a los inspectores de trabajo por categorías.....	33
Tabla 2. Clasificación de infracciones en materia sociolaboral.....	34
Tabla 3. Medidas inspectivas de aconsejar y recomendar, advertir y de requerimiento.....	38
Tabla 4. ¿Antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa Ud. recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?.....	47
Tabla 5. ¿En qué año recibió Ud. orientación o asesoramiento técnico por parte de la Inspección del Trabajo?.....	49
Tabla 6. ¿Según su opinión, cuál cree Ud. que debe ser la principal función que debe cumplir la Inspección del Trabajo.....	50
Tabla 7. ¿Ud. como empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores si la Inspección del Trabajo le brindaría mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?.....	51
Tabla 8. ¿Cómo se da inicio a las actuaciones de orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Puno a través de la Inspección del Trabajo?.....	52
Tabla 9. Ud. Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación (charlas, seminarios, cursos, entre otros) sobre los derechos laborales del trabajador?.....	54
Tabla 10. Nivel de orientación que brindó la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento entre los años 2013 al 2014.....	55
Tabla 11. Empleadores que no cumplieron con subsanar las medida inspectiva de requerimiento que han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa entre los años 2013 al 2014.....	57
Tabla 12. ¿Desde qué día debe estar registrado en planillas el trabajador que ingresa a laborar?.....	58
Tabla 13. ¿El empleador y/o empresa y el trabajador que ingresa a laborar a partir de qué día deben suscribir o firmar un contrato de trabajo?.....	60

Tabla 14. Desde la suscripción del contrato de trabajo (sujeto a modalidad) ¿Cuál es el plazo máximo que tiene la empresa y/o empleador para registrarlo ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno?.....	61
Tabla 15. ¿La Remuneración Mínima Vital vigente que se debe pagar al trabajador que labora ocho (8) horas diarias asciende a?.....	62
Tabla 16. ¿El descanso semanal mínimo al que tiene derecho todo trabajador del sector privado es de?.....	63
Tabla 17. El descanso vacacional al que tiene derecho el trabajador del régimen laboral privado por cada año completo de servicios es de?.....	64
Tabla 18. ¿Existe un régimen laboral especial para las Microempresas y Pequeñas Empresas (MYPE)?.....	65
Tabla 19. Sólo para el caso en que la empresa o empleador sea Microempresa (REMYPE) ¿Cuáles de las siguientes obligaciones laborales no debe pagar el empleador que es Microempresa?.....	67
Tabla 20. Nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno.....	68
Tabla 21. Materias sociolaborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida inspectiva de requerimiento en la inspección laboral entre los años 2013 al 2014.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa Ud. recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?.....	48
Figura 2. ¿En qué año recibió Ud. orientación o asesoramiento técnico por parte de la Inspección del Trabajo?.....	49
Figura 3. ¿Según su opinión, cuál cree Ud. que debe ser la principal función que debe cumplir la Inspección del Trabajo?.....	50
Figura 4. ¿Ud. como empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores si la Inspección del Trabajo le brindaría mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?.....	51
Figura 5. ¿Cómo se da inicio a las actuaciones de orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Puno a través de la Inspección del Trabajo?.....	53
Figura 6. Ud. Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación (charlas, seminarios, cursos, entre otros) sobre los derechos laborales del trabajador?.....	54
Figura 07. Nivel de orientación que brindó la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento entre los años 2013 al 2014.....	55
Figura 08. Empleadores que no cumplieron con subsanar las medida inspectiva de requerimiento que han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa entre los años 2013 al 2014.....	57
Figura 9. ¿Desde qué día debe estar registrado en planillas el trabajador que ingresa a laborar?.....	59
Figura 10. ¿El empleador y/o empresa y el trabajador que ingresa a laborar a partir de qué día deben suscribir o firmar un contrato de trabajo?.....	60
Figura 11. Desde la suscripción del contrato de trabajo (sujeto a modalidad) ¿Cuál es el plazo máximo que tiene la empresa y/o empleador para registrarlo ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno?.....	61
Figura 12. ¿La Remuneración Mínima Vital vigente que se debe pagar al trabajador que labora ocho (8) horas diarias asciende a?.....	62

Figura 13. ¿El descanso semanal mínimo al que tiene derecho todo trabajador del sector privado es de?.....	63
Figura 14. El descanso vacacional al que tiene derecho el trabajador del régimen laboral privado por cada año completo de servicios es de?.....	65
Figura 15. ¿Existe un régimen laboral especial para las Microempresas y Pequeñas Empresas (MYPE)?.....	66
Figura 16. Solo para el caso en que la empresa o empleador sea Microempresa (REMYPE) ¿Cuáles de las siguientes obligaciones laborales no debe pagar el empleador que es Microempresa?.....	67
Figura 17. Nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno.....	69
Figura 18. Materias sociolaborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida inspectiva de requerimiento en la inspección laboral entre los años 2013 al 2014.....	71

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
DRTPE	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
LGIT	Ley General de Inspección del Trabajo.
RLGIT	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
RMV	Remuneración Mínima Vital.
CTS	Compensación por Tiempo de Servicios.
MYPE	Micro y Pequeña Empresa.
SIS	Seguro Integral de Salud.
MIR	Medida inspectiva de requerimiento.

RESUMEN

La presente investigación es de enfoque metodológico cuantitativo de diseño descriptivo y de tipo descriptivo correlacional y tiene como objetivo identificar los factores que influyen en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento por el empleador en la inspección laboral. Para ello hemos empleado dos métodos el de la medición y la observación; en el primer método, se utilizó como instrumentos un cuestionario de encuesta y un cuestionario de interrogantes; y, en el segundo método, se usó como instrumentos dos fichas de observación documental. Entre los resultados más importantes tenemos que el 86.3 % de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento no recibieron orientación de la inspección de trabajo sobre sus obligaciones sociolaborales antes del inicio de la actuación inspectiva a su empresa, y solamente el 13.7 % recibió orientación. Por otro lado, el 2.27 % de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento tienen un nivel de conocimiento muy bajo sobre sus obligaciones sociolaborales; y, en tanto que, el 72.74 % de empleadores tienen un nivel de conocimiento bajo y tan solo el 2.27 % tienen un nivel de conocimiento muy alto. En lo referente a las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento se encuentra en primer orden el registro de trabajadores en planillas con un 79.5 %, seguido de suscripción de contratos de trabajo y depósito de CTS - hoja de liquidación de CTS con un 75.0 % y 61.4 %, respectivamente. Finalmente, cabe afirmar que los factores más significativos de la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento son el muy bajo nivel de orientación de la inspección del trabajo y el bajo nivel de conocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones sociolaborales.

ABSTRACT

The present investigation it is of quantitative methodological approach of descriptive design and of descriptive type correlational and has like aim identify the factors that influence in the fault of amendment of the measures inspections of request by the employer in the labour inspection. For this have employed two methods the one of the measurement and the observation; in the first method, used like instruments a questionnaire of survey and a questionnaire of questions; and, in the second method, used like instruments two index cards of documentary observation. Between the most important results have to the 86.3 % of the employers that did not fulfil with amending the measures inspections of request did not receive orientation of the inspection of work on his obligations labour before the start of the performance inspection to his company, and only the 13.7 % received technical advice. On the other hand, the 2.27 % of employers notified with the peer measure requirement have a very low level of knowledge about their labor obligations, with respect to their workers; and, whereas, the 72.74 % of employers have a level of low knowledge and so alone the 2.27 % have a level of knowledge very high. Regarding the matters sociolaborales less amended by the employers notified with the measure inspection of request finds in first order the registration of workers in schedules with a 79.5 %, followed of subscription of agreements of work and deposit of CTS - leaf of settlement of CTS with a 75.0 % and 61.4 %, respectively. Finally, it fits to affirm that the most significant factors of the fault of amendment of the measures inspections of request are the very low level of orientation of the inspection of the work and the low level of knowledge of the employers on their labour obligations.

INTRODUCCIÓN

Dentro del procedimiento de inspección laboral uno de los mecanismos que permite garantizar el adecuado cumplimiento de los derechos sociolaborales del trabajador es través de la aplicación de la medida inspectiva de requerimiento (MIR), figura jurídica que, otorga un plazo razonable al empleador para que subsane las infracciones detectadas antes que imponer una sanción económica, privilegiando de esta forma la adecuada protección del trabajador y la cultura de cumplimiento del empleador; es decir, prima la protección del trabajador sobre el afán punitivo del Estado. Cuando los inspectores de trabajo emiten las MIR con la finalidad de que los empleadores subsanen las infracciones detectadas se observa que un 75.22 % de estas no son subsanadas, generando así, un perjuicio directo al trabajador que reclama su derecho a su empleador a través de la inspección laboral.

Por ello, los objetivos de esta investigación son identificar los factores que influyen en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral, y se estableció los siguientes objetivos específicos: a) Determinar el nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar medidas inspectivas de requerimiento. b) Determinar el nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar medidas inspectivas de requerimiento; y, c) Identificar las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento.

Con la identificación y difusión de estos factores, buscamos aumentar y mejorar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales de los empleadores, puesto que, permitirá a la inspección del trabajo fortalecer la actuación inspectiva y, principalmente, las

actuaciones de orientación o asesoramiento técnico que estarán destinados a determinadas materias sociolaborales que han sido identificados en ésta investigación.

Asimismo, beneficiará a los trabajadores, empleadores y a la inspección del trabajo, a los primeros, porque verán que sus derechos sociolaborales se cumplen adecuadamente, a los empleadores porque la inspección del trabajo priorizará su función de orientación a las materias menos subsanadas y, finalmente, la inspección del trabajo se beneficiará porque tendrán menos empresas que fiscalizar como consecuencia del fortalecimiento de su función pedagógica y, en consecuencia, tendrá menos carga laboral inspectiva, debido a que dentro del procedimiento inspectivo los empleadores cumplen con subsanar las medidas inspectivas (archivo del expediente) y al cumplir los empleadores con sus obligaciones sociolaborales, habrá menos solicitudes de fiscalización.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos. En capítulo I se plantea el problema de investigación y formulación del problema, se identifican los problemas específicos, la determinación de los objetivos que persigue la investigación. El capítulo II está referido a la revisión de literatura en el que se desarrollan los antecedentes de investigación, las bases teóricas y la formulación de la hipótesis general y específicos. El capítulo III está dedicado a los materiales y métodos comprendiendo está el diseño metodológico, instrumentos que se utilizados y la determinación de la población y procedimiento muestral. En el capítulo IV se reportan los resultados y la discusión de los mismos, presentándolos en función a los objetivos establecidos previamente, buscando así dar respuesta a cada planteamiento. El contraste entre las hipótesis y los resultados obtenidos también forman parte de este capítulo. Finalmente presentamos las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde hace varios años la inspección del trabajo ha cobrado mayor importancia, a tal punto que, en la actualidad es el mecanismo más utilizado por los trabajadores para exigir el cumplimiento de sus derechos sociolaborales a su empleador, en ese sentido, nuestro problema de investigación se enmarca dentro de la rama del Derecho Laboral y específicamente en materia de inspecciones laborales que se realizan en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno (DRTPE-Puno).

Como se sabe, una de las principales funciones de la inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral en favor de los trabajadores, a través de las actuaciones inspectivas. Si dentro de éste procedimiento de actuación inspectiva el inspector de trabajo comprueba y/o detecta la existencia de una o varias infracciones a las normas sociolaborales, tradicionalmente se imponía de inmediato una sanción económica. En la actualidad, uno de los mecanismos que tiene la

Inspección del Trabajo, dentro del proceso inspectivo, para garantizar el adecuado cumplimiento de los derechos del trabajador, es a través de la aplicación de las Medidas Inspectivas de Requerimiento, figura jurídica que otorga un plazo razonable al empleador/empresa para que subsane las infracciones detectadas, antes que imponer una sanción económica.

En ésta línea de ideas, en la DRTPE-Puno, si bien los inspectores de trabajo cumplen con aplicar las medidas inspectivas de requerimiento a fin de que los empleadores/empresas subsanen las infracciones detectadas en favor de los trabajadores, todavía existe un gran número de éstas que no cumplen con subsanar el mencionado requerimiento. Entonces al no ser subsanadas existe un perjuicio directo al trabajador que reclama su derecho a través de la inspección laboral, pues el empleador/empresa no cumple con su obligación sociolaboral (pago oportuno de remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, registro en planillas, contratos de trabajo, entre muchos otros), pese a que el inspector de trabajo ha comprobado y/o detectado que existe una infracción sociolaboral, en consecuencia, a éstos trabajadores solo les quedaría acudir a la vía judicial para hacer valer su derecho, lo cual implica una larga duración del proceso y un gasto económico exorbitante en comparación al monto en dinero del derecho reclamado.

En efecto, en el periodo 2013 – 2014 en la DRTPE – Puno, se tiene como resultado de las actuaciones inspectivas la emisión de 234 medidas inspectivas de requerimiento, de los cuales solamente 58 fueron subsanadas, lo que representa el 24.78 % y 176 no fueron subsanadas representando el 75.22 % del total de medidas inspectivas emitidas, precisamente éstas últimas son las que concentras la mayor

cantidad de medidas inspectivas no subsanadas y que fueron tomados como nuestra población objetiva.

Debemos precisar que el porcentaje de medidas inspectivas de requerimiento subsanadas por los empleadores fueron obtenidos a través de la aplicación de fichas de observación documental, esto debido a que no se tienen datos estadísticos que nos brinde esta información, en cambio, la cantidad de medidas inspectivas de requerimiento no subsanadas lo obtuvimos del Anuario Estadístico Sectorial de los años 2013 y 2014 del MTPE.

Por ello, la presente investigación pretende identificar los factores que influyen en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento e identificar las materias sociolaborales menos subsanadas en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno durante el periodo 2013 al 2014.

Así, ante lo anteriormente expuesto, la pregunta general que guía esta investigación es:

a) Pregunta General

¿Cuáles son los factores que influyen en la falta de subsanación de la medida inspectiva de requerimiento por el empleador en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014?

b) Preguntas específicas

1. ¿Cuál es el nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la

inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014?

2. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno?
3. ¿Cuáles son las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014?

1.2. OBJETIVOS

a) **Objetivo general**

Identificar los factores que influyen en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento por el empleador en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014.

b) **Objetivos específicos**

1. Determinar el nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014.

2. Determinar el nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno.
3. Identificar las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014.



CAPITULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Gran parte de las investigaciones realizadas sobre la Inspección Laboral, en el ámbito nacional e internacional, están referidas a aspectos generales de la Inspección del trabajo. Asimismo, se encontraron pocos estudios sobre el tema específico que es materia de nuestra investigación (falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento), observando también que la gran mayoría de éstas investigaciones carecen de trabajos de campo. Así en el ámbito nacional tenemos:

Espinoza (2013) en su investigación precisa cuales son los alcances del concepto de infracción administrativa laboral y establece cual es el régimen jurídico que le resulta aplicable, también analiza la aplicación de la tipicidad y antijuricidad en la configuración de la infracción administrativa laboral, las implicancias de la culpabilidad en la individualización y su relación con la presunción de inocencia.

Requejo (2013) en su estudio describe y analiza las diversas deficiencias y limitaciones que se presentan en el sistema de inspección del trabajo, determinando los elementos críticos de éxito para lograr el fortalecimiento del Sistema de Inspectivo para que la generación del trabajo digno o decente sea garantizada. Deficiencias y limitaciones que se traducen en la capacidad de impacto que tiene el sistema inspectivo en el sector formal, puesto que, según la información registrada en la planilla electrónica, Lima-Metropolitana concentra el 70% del empleo formal y cuenta con el 53% de los inspectores de trabajo y solo tiene incidencia sobre el 7% del empleo formal en el año 2011, con un promedio que supera el 3.5% del empleo formal entre el 2008 y el 2011, sin incluir el empleo informal, sobre el cual no existe a la fecha posibilidad de que llegue la Inspección del Trabajo.

Julca (2013) efectúa un diagnóstico del desarrollo del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú y analiza la percepción que tienen de ella las personas que trabajan para el sistema y los usuarios. Para este fin utiliza como método todas las formas permitidas de interpretación del Derecho y cuestionarios diferenciados para medir la percepción. Concluyendo que el sistema de inspección tiene escasa cobertura a nivel nacional ya que cubre alrededor del 20% del territorio nacional y al 5% de la Población Económicamente Activa (PEA).

Servat (2007) presenta un análisis de las diversas y novedosas medidas inspectivas que pueden ser adoptadas por el inspector de trabajo, luego de concluida la etapa investigatoria. En su estudio llega a determinar que el Procedimiento Inspectivo consagrado en la actual Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante LGIT) privilegia la investigación y libertad de acción del inspector de trabajo,

que constituye una búsqueda de privilegiar la protección del trabajador frente a la facultad sancionadora del Estado, fomentando así la cultura empresarial de cumplimiento a través de la adopción de las medidas inspectivas, y que solamente como último recurso, castigue económica y socialmente al infractor.

En el ámbito internacional tomaremos preferentemente los estudios de la doctrina Española, por ser la que más se asemeja a nuestro Sistema de Inspección de Trabajo, así tenemos:

(**F. Fernández, 2008**) analiza con bastante profundidad las figuras de la advertencia y el requerimiento, entendidas como instrumentos muy eficaces de la inspección del trabajo que se traducen en la vigilancia del cumplimiento de la normativa sociolaboral, enfatizando y dejando en claro que no solo es la sanción el mecanismo que se emplea para alcanzar aquel objetivo, puesto que en muchas ocasiones será más eficaz la aplicación de la advertencia o el requerimiento antes que la sanción.

Díaz (2002) realiza un estudio con el objetivo de analizar las actas, informes y requerimientos de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social en España. Con respecto a los requerimientos estudia algunas figuras que la Inspección del Trabajo puede formular y el riesgo que puede generar su utilización arbitraria, debido a que las normas jurídicas que las regulan se caracterizan por un defectuoso rigor técnico, puesto que se emplean elementos ambiguos que pueden mermar la seguridad jurídica.

Para comprender mejor el tema que nos ocupa y para que nos ayude a alcanzar nuestro objetivo de investigación, desarrollamos como bases teóricas lo siguiente:

2.2. SISTEMAS DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El derecho del trabajo se concibe como una rama sui generis del ordenamiento jurídico porque está constituido por elementos innovadores respecto al derecho común, ya que cuenta con instituciones específicas y fuentes normativas propias (el convenio colectivo y el uso profesional, por ejemplo). Por esta peculiaridad es que existe una doctrina y una jurisprudencia muy diferenciada del resto del sistema normativo. (Vega, 2009).

Para Saco & Campos (2013) una parte fundamental de los sistemas de administración del trabajo a nivel mundial está constituido por la inspección laboral. Esto se produce porque se ocupa de la función esencial de garantizar el cumplimiento y aplicación efectiva de la legislación laboral. Así, la función que desempeñan los sistemas de inspección de trabajo resulta indispensable en un mundo donde prevalece la informalidad, permitiendo que se solucionen los problemas laborales de muy diversa índole.

2.2.1. Enfoques de los Sistemas de Inspección de Trabajo

Los países latinoamericanos, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las normas socio-laborales, han adoptado diversos enfoques y/o modelos teóricos. Sin embargo, en estos países la investigación teórica ha tenido exiguo desarrollo y son pocos los estudios empíricos que han sido dedicados a los enfoques teóricos descriptivos o normativos (Pires, 2008a).

De acuerdo con Graciela Bensusán haciendo referencia a Keith Hawkins ha desarrollado los siguientes enfoques teóricos:

a) Teoría de la disuasión

La teoría de la disuasión, se funda básicamente en el temor al castigo que genera a los posibles transgresores, está en la base de la pirámide de estrategias de fiscalización laboral de varios países que establecen un papel central a la sanción (como ocurre en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo en Estados Unidos). Según el fundamento de esta teoría las normas son cumplidas cuando existe una alta probabilidad de que las trasgresiones sean detectadas y duramente sancionadas. En esta línea de ideas, la medida más eficaz para lograr o garantizar el cumplimiento efectivo es aumentando la probabilidad de detección y el monto de las sanciones de manera que el beneficio anticipado de la trasgresión sea menor que el costo que tendría que pagar si el responsable es detectado. **(Bensusán, 2009)**.

b) Teoría del cumplimiento

El estudio de **Hawkins (1984, citado en Bensusán, 2009)** sobre el cumplimiento de las regulaciones sobre contaminación del agua en el Reino Unido constituye uno de los principales antecedentes de esta teoría, en él se caracterizan y clasifican los diferentes estilos de *enforcement* (el acto o conjunto de actos destinados a reforzar el cumplimiento de las normas y leyes en general) seguidos por las agencias reguladoras, en el que el cumplimiento es percibido como un resultado construido que no se deriva mecánicamente de la comparación de la conducta desviada con una definición legal. Precisamente de esta concepción nace la “estrategia cooperativa, negociada o pedagógica”, que propone asegurar el cumplimiento y reparar las trasgresiones y que resulta recomendable cuando el proceso de detección es difícil. De acuerdo con esta teoría la amenaza de

persecución y sanción adoptada por la teoría de la disuasión no sería el factor decisivo para fomentar el cumplimiento, pero debe existir como recurso de última instancia.

Piore & Schrank (2008) proponen para América Latina seguir una estrategia centrada en el cumplimiento negociado, la asesoría, la prevención y la intervención proactiva que son propias de la teoría del cumplimiento, dejando los procedimientos formales y las sanciones solamente como recurso extremo. El punto de partida para estos autores es el sistema francés de inspección del trabajo, inscrito dentro del que caracterizan como “modelo latino o pedagógico” y opuesto al “modelo angloestadounidense”, de características mucho más rígidas.

c) Teoría Mixta

Pires (2008) en su investigación sobre las prácticas de la inspección del trabajo en Brasil, pone en duda las ventajas de la teoría pedagógica basada en el cumplimiento negociado debido a que no toma en cuenta que los inspectores no tienen la paciencia y el tiempo suficiente ni están preparados para asesorar u orientar a las empresas. También rechaza la teoría de la disuasión, puesto que muchas veces las empresas no están en la capacidad de cumplir aunque se les impongan severas sanciones. Estos enfoques teóricos no esclarecen el comportamiento de los inspectores y la forma en que logran resultados positivos y perdurables: estos modelos se enfocan más en lo que debería suceder y no en lo que está ocurriendo realmente.

Aunque la muestra de los casos seleccionados para su investigación no es representativa ni permite establecer una relación causal entre el tipo de estrategia aplicada y el resultado obtenido, sin embargo, sí revela una clara correspondencia entre el uso de una estrategia mixta (sanción y asesoría/adaptación de las normas a las circunstancias) y el carácter perdurable de los resultados obtenidos a favor del cumplimiento de las normas laborales. **(Bensusán, 2009).**

En general, una adecuada combinación pedagógica u orientadora y sanción propiciaría un clima favorable en la empresa y optimizaría el cambio, lo que va a permitir cumplir con los requisitos legales y favorecer un diálogo productivo entre las empresas y los inspectores, promoviendo un aprendizaje de ambas partes, que a su vez generan un mejor conocimiento del inspector sobre la industria, de sus necesidades y problemas concretos. **(Pires, 2008a, citado en Vega, 2009).**

2.2.2. Marco normativo

Las principales normas internacionales y de nuestro ordenamiento jurídico interno, son las que se menciona a continuación:

1. El Convenio N° 81 de la OIT, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, ratificado por el Perú el 15 de diciembre de 1959, mediante Resolución Legislativa N° 13284 y fue registrado ante la OIT el 1 de febrero de 1960
2. Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, publicada el 22 de julio de 2006.
3. Ley N° 29346 - Ley que modifica la Ley N° 28806.

4. Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, publicada en el 29 de octubre de 2006. (En adelante RLGIT).
5. Decreto Supremo N° 019-2007-TR, que modifica el D.S. N° 019-2006-TR.
6. Ley N° 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
7. Decreto Supremo N° 001-98-TR. Norma reglamentaria relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
8. Decreto Supremo N° 018-2007-TR. que establecen disposiciones relativas al uso de planillas electrónicas.
9. Decreto Supremo N° 001-98-TR. TUO de la Ley de CTS.
10. Decreto Supremo N° 004-97-TR. Reglamento del TUO de la Ley de CTS.
11. Decreto Legislativo N° 713. Regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
12. Decreto Supremo N° 007-2002-TR. TUO de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.
13. D.S. N° 007-2008-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.
14. Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. TUO de la Ley de impulso al desarrollo productivo y del crecimiento empresarial.

2.2.3. Definición de sistema de inspección del trabajo

Doctrinariamente la definición de “sistema” de Inspección de Trabajo es una noción etérea según la cual dicho sistema está integrado por todo aquello que

fortalezca el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social. (Díaz, 2006).

En nuestro país, el concepto de Sistema de Inspección del Trabajo, lo establece la LGIT al definirla como: un sistema único, polivalente e integrado a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, constituido por el conjunto de normas, órganos, servidores públicos y medios que contribuyen al adecuado cumplimiento de la normativa laboral, de prevención de riesgos laborales, colocación, empleo, trabajo infantil, promoción del empleo y formación para el trabajo, seguridad social, migración y trabajo de extranjeros, y cuantas otras materias le sean atribuidas. Es preciso aclarar que con la publicación en fecha 15.01.2013 de la Ley N° 29981, Ley de Creación de la SUNAFIL, se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como el organismo del sector trabajo que tiene la rectoría, conducción y ejecución de las competencias de inspección del trabajo en el ámbito nacional.

2.2.4. Tipos de Sistemas de Inspección del Trabajo

En la doctrina existe concordancia mayoritaria en que los sistemas de inspección del trabajo pueden ser generales o especializados:

Conforme sostiene **Vega (2009)** en los países Latinoamericanos la inspección del trabajo se articula en función al concepto generalista, ya que la tendencia mayoritaria en la región es que los inspectores de trabajo tengan competencia general o integral sobre todos los temas sociales, abarcando gran parte de los aspectos relacionados a condiciones y medio ambiente de trabajo (países de

América central, Uruguay y Brasil), lo que además incluye en otros países la seguridad social (Perú, Paraguay, Argentina, Bolivia, Colombia, Cuba, Chile, etc.) u otros temas específicos relacionados a migración laboral en Panamá o las cooperativas en Argentina.

Según **Saco & Campos (2013)** en los sistemas especialistas las distintas responsabilidades de fiscalización se distribuyen entre diferentes servicios de inspección técnicamente especializados. Generalmente una o más unidades centrales ejercen por separado la supervisión de las condiciones de trabajo y de empleo, otras, las cuestiones relativas al ambiente de trabajo y otras las relaciones laborales y hasta, en algunos casos, la formación profesional, migración y la seguridad social.

2.3. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Para **Vera (1998)** la inspección, en sentido estricto, es definida como aquella actividad, función o potestad que habilita a las administraciones públicas para llevar a cabo funciones de comprobación o constatación del cumplimiento de las normas previstas en el ordenamiento jurídico. En este sentido es posible encontrar actividades de inspección en varios ámbitos como el laboral, tributario, ambiental, entre otros.

Es la propia LGIT que contempla una noción de Inspección del Trabajo al definirla como: el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, así como orientar y asesorar técnicamente en dichas materias de conformidad con el Convenio N° 81 de la OIT. Dicho de otra forma, es un servicio público porque está a cargo del Estado y porque se

ejecuta a través de funcionarios públicos, y constituye una necesidad básica colectiva a ser satisfecha plenamente por el gran interés general que despierta. (Requejo, 2013).

2.3.1. **Ámbito de actuación de la inspección del trabajo**

Toda inspección, sea cual fuera su ámbito de actuación, siempre lleva consigo el carácter fiscalizador de su actividad, precisamente esto es lo que, en un momento determinado, justifica su existencia: la necesidad de comprobar que ciertas normas jurídicas son cumplidas por sus destinatarios. (Díaz, 2006).

En nuestro sistema de inspección del trabajo la LGIT ha establecido que, en el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas socio laborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en: Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral (trabajo infantil y domicilios donde presten servicio los trabajadores del hogar), los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo (incluidos los buques, aviones y aeronaves civiles), los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales y las entidades, empresas o cooperativas de trabajadores que brinden servicios de intermediación laboral.

2.3.2. **Clases de actuaciones inspectivas**

Básicamente las actuaciones inspectivas se clasifican en actuaciones de investigación o comprobatorias (verificación del cumplimiento de obligaciones sociolaborales o de seguridad social) y actuaciones de orientación/consulta o

asesoramiento técnico, siendo consecuencia de las primeras el inicio de un procedimiento sancionador siempre que se detecten vulneraciones a las normas objeto de fiscalización. Las actuaciones de investigación o comprobatorias pueden efectuarse mediante tres modalidades: la visita inspectiva del inspector al centro de trabajo, la comparecencia del empleador ante las oficinas de los inspectores de trabajo y finalmente a través de la verificación de datos del empleador o sus trabajadores archivados en cualquier entidad pública. (Puntriano, 2012).

2.4. LOS INSPECTORES DE TRABAJO

Nuestro Sistema de Inspección de Trabajo cuenta con personal funcionario con el que se materializa la función de fiscalización encargada a la Inspección Laboral.

Toyama & Eguiguren (2012) conciben que el sistema inspectivo propone una estructura organizacional con inspectores que ejercen una función profesionalizada de inspección, y que tiene como jefes de grupos a los supervisores inspectores quienes son responsables por la gestión y actuación de los inspectores e inspectores auxiliares a su cargo. Seguidamente, se tiene a los inspectores de trabajo quienes realizan naturalmente las actuaciones inspectivas, por lo que, debieran ser el mayor grupo dentro de un sistema inspectivo. Finalmente, los inspectores auxiliares son los pilares de la estructura inspectiva y el inicio de la carrera de inspector de trabajo.

2.4.1. Facultades de los inspectores de trabajo

Conforme a **Toyama & Eguiguren (2012)** las principales facultades de los inspectores de trabajo se resumen en el ingreso libre al centro, lugar o establecimiento de trabajo, fiscalización en comitiva inspectiva, pueden realizar

investigaciones, exámenes, pruebas y pueden solicitar todo tipo de información, datos o antecedentes.

2.4.2. Atribución de competencias

La LGIT, refiriéndose a la atribución de competencias de los funcionarios que ejecutan la función inspectiva, establece que los supervisores inspectores y los inspectores de trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección. Éstos y, además los inspectores auxiliares, en el ejercicio de sus respectivas funciones gozan de autonomía técnica y funcional y se les garantiza su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos del Artículo 6 del Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo

A decir de **Requejo (2013)**, los inspectores auxiliares pueden realizar una o varias visitas inspectivas pero acompañados de un supervisor inspector o un inspector. En estos casos, las funciones que desempeñan son menos complejas pero igualmente relevantes. Veamos la tabla 1, donde se resume lo descrito en este punto:

Tabla 1. Atribución de competencias a los inspectores de trabajo por categorías

<i>Categorías</i>	<i>Atribuciones</i>
<i>Supervisores Inspectores</i>	Todas las facultades inspectivas, emisión de órdenes inspectivas y organizar y supervisar a un grupo de inspectores.
<i>Inspectores de trabajo</i>	Todas las facultades inspectivas.
<i>Inspectores auxiliares</i>	Facultades inspectivas en las microempresas. Asistencia, apoyo y colaboración en las actuaciones inspectivas.

Fuente: Requejo, J. (2013).

2.5. LAS INFRACCIONES LABORALES

Según el RLGIT, las infracciones administrativas laborales son definidas como los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral. Asimismo, constituyen infracciones los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva, los que una vez cometidos se consignan en un acta de infracción, iniciándose por su mérito el procedimiento sancionador. Conforme lo expresado anteriormente, según **Espinoza (2013)** de la definición de infracción administrativa laboral podemos afirmar que existen dos grandes clases de infracciones: las infracciones en materia sociolaboral y las infracciones a la labor inspectiva.

En concordancia con la LGIT, las infracciones en materia sociolaboral pueden clasificarse en función de la materia y en función a su gravedad, clasificación que resumimos en la tabla 2.

Tabla 2. Clasificación de infracciones en materia sociolaboral

<i>En función a la materia</i>	<i>En función a su gravedad</i>
1. Infracciones en materia de relaciones laborales (que luego fueron subdivididas por el Reglamento en: infracciones en materia de relaciones laborales, infracciones en materia de empleo y colocación, infracciones en materia de intermediación laboral, infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo e infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros). 2. Infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. 3. Infracciones en materia de seguridad social.	1. Leves: cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales. 2. Graves: cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva. 3. Muy graves: los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Fuente: Adaptado de Espinoza, F. (2013). Elaboración: Pablo Quispe.

2.6. LAS ACTAS DE INFRACCIÓN

Según, **Díaz (2002)** el acta de infracción puede ser conceptualizado como un documentado en la que se deja expresa constancia de la existencia de los incumplimientos de las normas jurídicas laborales y de seguridad social y para, por lo tanto, dar inicio al correspondiente procedimiento administrativo sancionador.

2.6.1. Naturaleza jurídica de las actas de infracción

De acuerdo con la doctrina Española, **Díaz, (2002); A. Fernández (2014)** concuerdan en la idea de que las actas de infracción tienen una doble naturaleza jurídica, pues de un lado la consideran como un documento público y de otro, un acto administrativo y, que, su validez y presunción de certeza (*iuris tantum*) dependerá del cumplimiento de sus requisitos o formalidades. En nuestra legislación, los requisitos o formalidades de las actas de infracción están establecidos detalladamente en el Artículo 54° del RLGIT concordante con el artículo 46° de la LGIT.

Contrariamente **Toyama & Neyra (2015)** sostienen que el acta de infracción no se configura como un acto administrativo en sentido estricto al no producir efectos jurídicos definitivos (como sí ocurre con una resolución en la etapa sancionatoria) y por ello no es impugnabile. A lo mucho, el acta de infracción es un acto administrativo de trámite, debido a que es un acto preparatorio para una decisión del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y no puede tener la presunción de certeza a su favor.

2.7. LAS MEDIDAS INSPECTIVAS

Conforme indica **Servat (2007)**, una vez finalizadas las diligencias inspectivas y comprobada la existencia de una infracción sociolaboral, el inspector de trabajo determinará las medidas inspectivas que debe adoptar el sujeto fiscalizado. Por ello, la Ley, antes de buscar la aplicación de una sanción como efecto inmediato de la fiscalización, privilegia la adecuada protección del trabajador y la cultura de cumplimiento por parte del empleador; es decir, prima la protección del trabajador sobre el afán punitivo del Estado.

En resumen, una vez detectada la infracción tipificada por la norma, el inspector puede optar por dos caminos, uno es por la aplicación de las medidas inspectivas (frecuentemente el requerimiento) para que la conducta antijurídica sea subsanada, u optar por el inicio del procedimiento sancionador, a través de la extensión de las actas de infracción.

En la doctrina nacional e internacional varios los autores (**Díaz, 2002; Servat, 2007**) que han expresado que el fin último del cumplimiento de las normas laborales es la protección del trabajador, así también **Von Richthofen, (2003, citado en Saco & Campos, 2013)** afirma que el principal objetivo de la inspección es velar porque el mayor número posible de conflictos relacionados con la protección de los trabajadores se resuelva en el centro de trabajo, como resultado del diálogo y la consulta entre los actores directamente implicados y con asesoramiento del inspector de trabajo en lo que se refiere a la observancia de la legislación laboral o de las normas técnicas mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

En esa misma línea de ideas, compartimos plenamente lo expresado por **Loaiza & Espinoza (2007)** al afirmar que: *“la principal función que deberían cumplir las medidas inspectivas, es la de otorgar una oportunidad a los sujetos inspeccionados para que puedan dar cumplimiento a las infracciones detectadas, en lugar de que sean sancionados”* (p.44).

En ese sentido, el procedimiento inspectivo llevado a cabo por los inspectores no debe estar orientado a la sanción al empleador sino enfocado principalmente al cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, en favor de los trabajadores, a través de una oportunidad que se le concede al empleador, para que subsane los incumplimientos a través de las llamadas medidas inspectivas.

2.7.1. Clasificación de las medidas inspectivas

Tras la culminación de las diligencias previas de investigación y dentro del proceso inspectivo, los inspectores de trabajo pueden ordenar una serie de medidas al sujeto infractor, sin embargo, teniendo en cuenta el objeto de nuestra investigación, solo reseñaremos las medidas inspectivas de “aconsejar y recomendar, advertir y, en especial, el de requerimiento”, contenidas en el numeral 5.1, 5.2 y 5.3 del artículo 5° de la LGIT, respectivamente. Esta última es la medida inspectiva por excelencia debido a que es la medida usada con más frecuencia por los inspectores de trabajo.

Tabla 3. Medidas inspectivas de aconsejar y recomendar, advertir y de requerimiento

<i>Medidas inspectivas</i>	<i>Comentarios</i>
Aconsejar y recomendar	El inspector puede brindar recomendaciones y sugerencias sobre la mejor manera de cumplir con las obligaciones sociolaborales, de tal manera que la labor promotora o pedagógica se desprende de esta atribución. Esta es la típica medida aplicable para las visitas orientadoras.
Advertir	Estamos ante casos donde, dentro del proceso inspectivo, se verifica un incumplimiento de las obligaciones sociolaborales, pero que fue subsanado por la empresa antes de la visita o dentro del proceso inspectivo. Se cursa una advertencia a la empresa para evitar futuros incumplimientos.
Requerimiento	Importa la necesidad de exigir el cumplimiento de una obligación sociolaboral dentro de un plazo determinado e individualizando al sujeto responsable de tal acción. Esta medida también se produce dentro del proceso inspectivo, no pertenece al proceso sancionador. En caso de cumplimiento del requerimiento, se otorga la libertad al inspector para decidir si inicia o no un proceso sancionador.

Fuente: Adaptado de Toyama, J. & Eguiguren, A. (2012). Elaboración: Pablo Quispe.

2.7.2. La medida inspectiva por excelencia: el requerimiento

Es oportuno delimitar el significado del término requerir, según el Diccionario de la Lengua Española de la RAE, lo define como “avisar o hacer saber algo con autoridad pública”, en este contexto sería la expresión referida al momento en que una vez constatada la infracción se le comunica al sujeto infractor cuál debe ser la conducta que debe adoptar para que corrija su situación irregular. (F. Fernández, 2008).

Por otro lado, debemos tener en cuenta que la medida inspectiva de requerimiento es la que con mayor frecuencia es aplicada por los inspectores de trabajo, sin embargo, no se tienen datos estadísticos sobre la aplicación de éstas ni mucho menos se sabe si los empleadores a quienes va dirigido el requerimiento cumplen adecuadamente con subsanar las infracciones comprobadas por los inspectores.

2.7.3. Naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento

Desde el punto de vista de **F. Fernández (2008)** el requerimiento, por una parte, es un acto declarativo de apercibimiento y de aviso, que conlleva una fijación de plazo para subsanar la infracción detectada y, por otra, es un mero acto de trámite de actuaciones administrativas. El requerimiento no es un acto administrativo en sentido propio, sin que pueda considerarse como un acto resolutorio, como podría ocurrir con una resolución sancionadora y por tanto no son susceptibles de impugnación.

2.8. TRÁMITE DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

El sistema de inspección del trabajo, conforme lo establece la LGIT, se encuentra conformado por dos procedimientos: el inspectivo y el sancionador, conforme a la finalidad de nuestra investigación, solo haremos referencia al primero de ellos.

a) Inicio del procedimiento inspectivo

La LGIT establece que la acción de inspección del trabajo siempre es de oficio, no importando su origen, la misma que puede ser a pedido de una autoridad, empleador, de un trabajador o sindicatos de trabajadores, empresarios o del mismo inspector. En ese mismo sentido la ley señala que al margen del origen de la actuación inspectiva, se debe generar una orden de inspección, documento escrito que debe designar al inspector o equipo de inspectores que tiene a cargo la inspección hasta su culminación, señalar las materias que debe fiscalizar, identificación y dirección del sujeto inspeccionado y determinar el plazo de duración. Las órdenes de inspección pueden ser concretas; es decir, destinada a un

sujeto específico; o genéricas a un sector para que luego se precise el sujeto. (Julca, 2013).

b) Finalidad y diligencias de la inspección

En esta etapa de actuación inspectiva se realizan todas las diligencias previas de investigación o comprobación con el finalidad de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales y apreciar la concurrencia de ciertas circunstancias que justifiquen la aplicación de las medidas inspectivas o la extensión de la acta de infracción para la iniciación del procedimiento sancionador. Asimismo, es aquí donde actúan los inspectores en todas sus modalidades: auxiliares, inspectores y supervisores-inspectores, mientras que, por el contrario, en el procedimiento sancionador actúan el subdirector y el director, quienes resuelven si procede o no la multa que propone el inspector. (Saco & Campos, 2013).

c) Finalización del procedimiento de inspección

Una vez finalizadas las diligencias previas de investigación, y comprobada la vulneración de las normas sociolaborales referidas a las materias verificadas, el inspector actuante tiene la facultad de elegir por dos opciones, respecto al sujeto inspeccionado: extender el acta de infracción por vulneración a la normas sociolaborales u optar por aplicar las medidas inspectivas para que el empleador subsane las infracciones detectadas. Por otro lado, finalizadas las diligencias previas y, en caso no se haya detectado infracción a la normativa sociolaboral, el inspector de trabajo determinará el cierre del expediente y la emisión del informe de actuación inspectiva, prescindiendo de la emisión del acta de infracción.

2.9. HIPÓTESIS

a) Hipótesis general

El muy bajo nivel de orientación de la inspección del trabajo y el bajo nivel de conocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones sociolaborales son los factores más significativos de la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento referidos a registro de trabajadores en planilla y contratos de trabajo en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014.

b) Hipótesis específico

1. Es muy bajo el nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014.
2. Es bajo el nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del de Puno.
3. El registro de trabajadores en planilla y el contrato de trabajo son las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013–2014.

CAPITULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS

En la presente investigación denominada, “Factores que influyen en la falta de subsanación de la medida inspectiva de requerimiento en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno: 2013-2014”, el enfoque metodológico es cuantitativo de diseño descriptivo y de tipo descriptivo correlacional y tiene como objetivo identificar los factores que influyen en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento por el empleador en la inspección laboral en los periodos antes mencionados, y se estableció los siguientes objetivos específicos: a) Determinar el nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectiva de requerimiento en la inspección laboral. b) Determinar el nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectiva de requerimiento en la inspección laboral; y, c) Identificar las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral.

En relación al primer objetivo específico se emplearon dos métodos: el método de la medición y la observación, ambos desde un enfoque cuantitativo; en el primer método, se utilizó la técnica del cuestionario y se usó como instrumento un cuestionario de encuesta y se aplicó a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento; y, en el segundo método, se usó la técnica de la observación documental y se utilizó como instrumento la ficha de observación documental N° 1, el cual fue aplicado a expedientes que contienen órdenes de orientación.

Para el segundo objetivo, se empleó el método de la medición cuantitativa, se utilizó la técnica del test o prueba de conocimiento y se usó como instrumento un cuestionario de interrogantes y se aplicó a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento que les fueron notificadas; y, finalmente, para el tercer objetivo se empleó el método de la observación y se utilizó la técnica de la observación documental y como instrumento se usó la ficha de observación documental N° 2 y se aplicó a expedientes de actuación inspectiva que contienen actas de infracción por incumplimiento a las normas sociolaborales.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

En el periodo 2013 – 2014 en la DRTPE – Puno, se emitieron 234 medidas inspectivas de requerimiento, de los cuales solamente 58 fueron subsanadas, lo que representa el 24.78 % y 176 no fueron subsanadas representando el 75.22 % del total de medidas inspectivas emitidas, precisamente éstas últimas son las que hemos tomado como nuestra población objetiva.

Ahora bien, conforme a los objetivos específicos descritos anteriormente se ha determinado que la población para el primer y segundo objetivo comprende a 176 empleadores identificados en los expedientes de actuación inspectiva que contienen actas de infracción por incumplimiento a las normas sociolaborales, de los cuales, 101 empleadores corresponden al año 2013 y 75 empleadores al año 2014.

Se debe precisar que, el primer objetivo, además de lo señalado anteriormente, comprende como población a 130 expedientes que contienen ordenes de orientación.

En lo referente al tamaño de la muestra, existe un permanente debate entre metodólogos y estadísticos en torno a la dimensión de esta. Nosotros creemos que para que la muestra sea realmente representativa desde el enfoque cuantitativo debe ser por lo menos del 20% del universo o población. **(Pineda, 2008)**.

Siguiendo la recomendación del citado autor, se ha tomado como muestra representativa para el primer y segundo objetivo a 44 empleadores que representa el 25% de la población total, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. Adicionalmente, para el primer objetivo la muestra representativa estuvo compuesta por 16 expedientes que contienen órdenes de orientación que representa el 12.31 % del total de la población, el muestreo utilizado fue el mismo que en las anteriores.

Asimismo, la población para el tercer objetivo de esta investigación, está constituida por 176 expedientes de actuación inspectiva que contienen actas de infracción por incumplimiento a las normas sociolaborales, de los cuales, 101 expedientes corresponden al año 2013 y 75 expedientes al año 2014. Para este objetivo,

se ha determinado tomar como muestra representativa a 44 expedientes que representa el 25% del total de la población, los mismos que también fueron seleccionados empleando un muestreo aleatorio simple.



CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Es este capítulo se presentan los principales resultados de la investigación en los cuales se presenta el análisis del muy bajo nivel de orientación de la inspección del trabajo hacia los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno entre los años 2013 y 2014. Asimismo, realizamos un análisis del bajo nivel de conocimiento de los empleadores respecto a sus obligaciones sociolaborales; y, finalmente, identificamos las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento. Todo esto con el propósito de conocer de qué forma inciden los factores antes mencionados en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento. Veamos:

4.1.1. Nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar la medida inspectiva de requerimiento en la Inspección Laboral (2013- 2014).

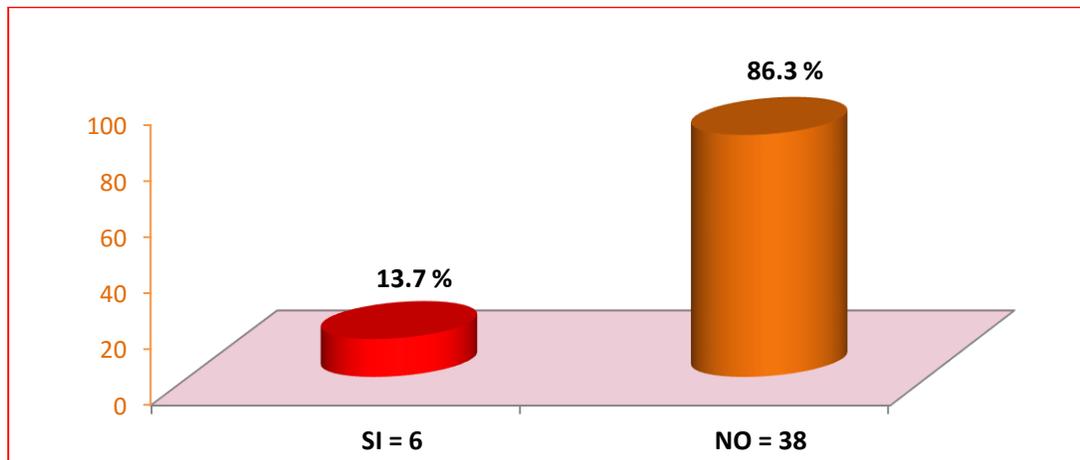
Para este objetivo se utilizó dos instrumentos que consisten en un cuestionario de encuesta y una ficha de observación documental (ficha de observación N° 1). El primero referido a la función de orientación o asesoramiento técnico que brindó la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en los años 2013 y 2014, desde el punto de vista de los empleadores o empresas y el segundo relacionado a identificar cuantas empresas o empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa, según la revisión de expedientes de orientación que obran en los archivos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno en los años 2013 y 2014. Veamos el resultado del primero de ellos:

Tabla 4. ¿Antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa Ud. recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	6	13.7
NO	38	86.3
Total	44	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

Figura 1. ¿Antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa Ud. recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

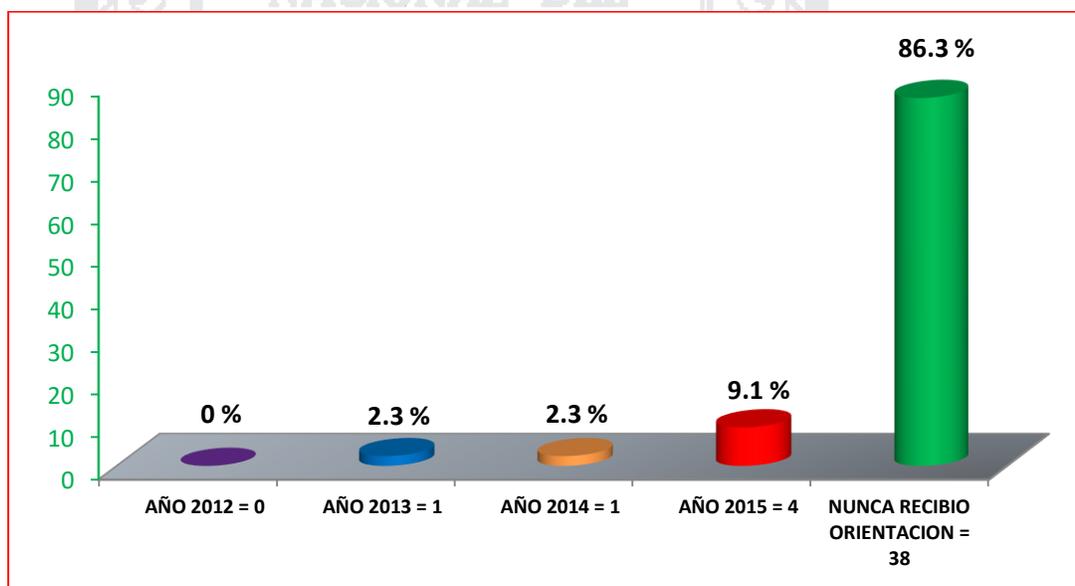
En la tabla 4 y figura 1 se observa que de 44 empleadores notificados con la medida inspectiva de requerimiento 38 no recibieron orientación o asesoramiento técnico de la inspección de trabajo sobre sus obligaciones sociolaborales antes del inicio de la actuación inspectiva a su empresa, lo que representa el 86.3 % frente a 6 empresas que si recibieron asesoramiento técnico que representa el 13.7 % de total de empleadores. Al respecto, existe una brecha muy marcada entre los que recibieron y los que no orientación de parte de la inspección del trabajo, diferencia que influye principalmente en la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento y el nivel de conocimiento de los empleadores respecto a sus obligaciones sociolaborales.

Tabla 5. ¿En qué año recibió Ud. orientación o asesoramiento técnico por parte de la Inspección del Trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Año 2012	0	0.0
Año 2013	1	2.3
Año 2014	1	2.3
Año 2015	4	9.1
Nunca recibí orientación	38	86.3
Total	44	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

Figura 2. ¿En qué año recibió Ud. orientación o asesoramiento técnico por parte de la Inspección del Trabajo?



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

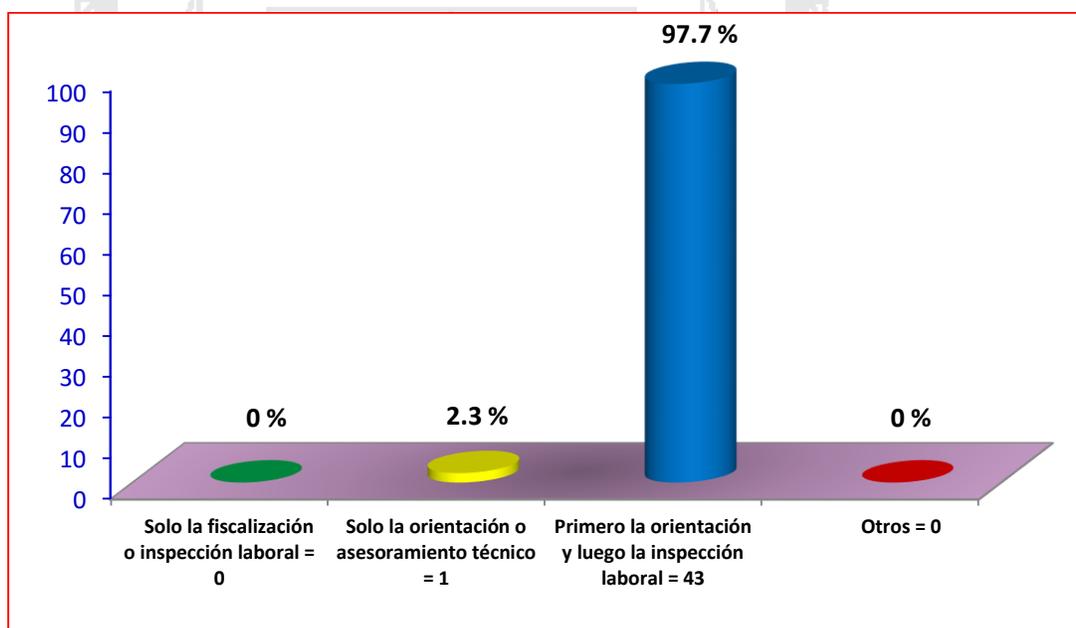
Según se observa en la tabla 5 y figura 2, que del 13.7 % de empleadores que recibieron orientación (ver tabla 4 y figura 1), el 9.1 % corresponde al año 2015, y tan solamente el 4.6 % pertenece a los años 2013 y 2014; y, más específicamente a razón del 2.3 % en cada año, lo que significa que en éste periodo solo dos (2) empleadores recibieron asesoramiento técnico de un total de 44.

Tabla 6. ¿Según su opinión, cuál cree Ud. que debe ser la principal función que debe cumplir la Inspección del Trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Solo la fiscalización o inspección laboral	0	0.0
Solo la orientación o asesoramiento técnico	1	2.3
Primero la orientación o asesoramiento técnico y luego la fiscalización o inspección laboral	43	97.7
Otros	0	0.0
Total	44	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

Figura 3. ¿Según su opinión, cuál cree Ud. que debe ser la principal función que debe cumplir la Inspección del Trabajo?



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

Se observa en la tabla 6 y figura 3 que el 97.7 % de la población encuestada considera que la inspección de trabajo debe tener como función principal primero el asesoramiento técnico y luego la fiscalización o inspección laboral y, solo un 2.3 % afirma que la inspección del trabajo debe tener como función principal solo la orientación. Lo que implica que existe un porcentaje alto de empleadores que están

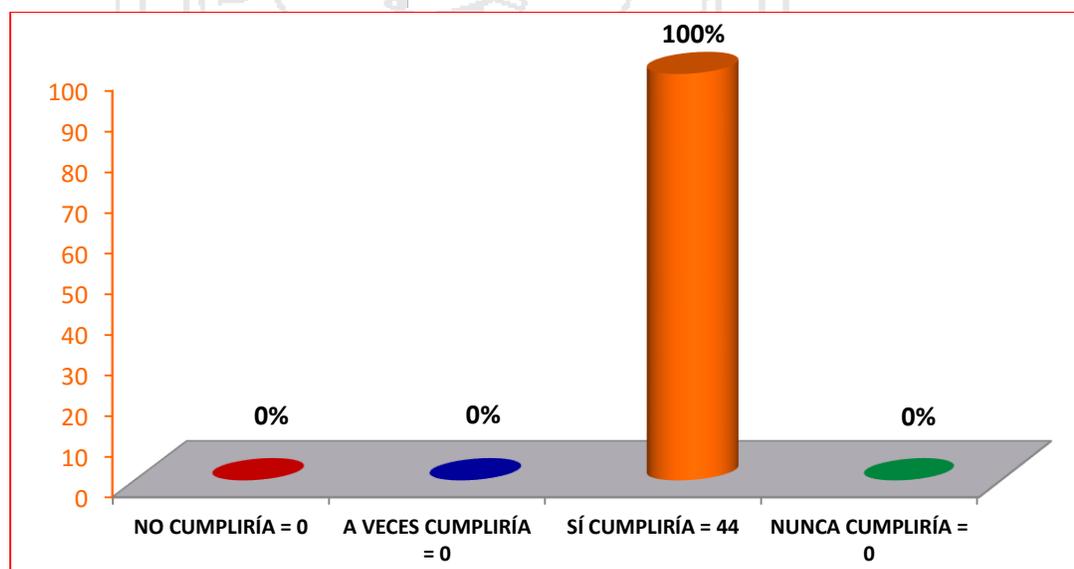
de acuerdo que la inspección del trabajo realice la función de fiscalización, siempre y cuando hayan sido previamente orientados o asesorados técnicamente y, contrariamente ningún empleador encuestado (0 %) está de acuerdo que la inspección de trabajo debe tener como función únicamente la fiscalización.

Tabla 7. ¿Ud. como empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores si la Inspección del Trabajo le brindaría mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
No cumpliría	0	0.0
A veces cumpliría	0	0.0
Si cumpliría	44	100.0
Nunca cumpliría	0	0.0
TOTAL	44	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

Figura 4. ¿Ud. como empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores si la Inspección del Trabajo le brindaría mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

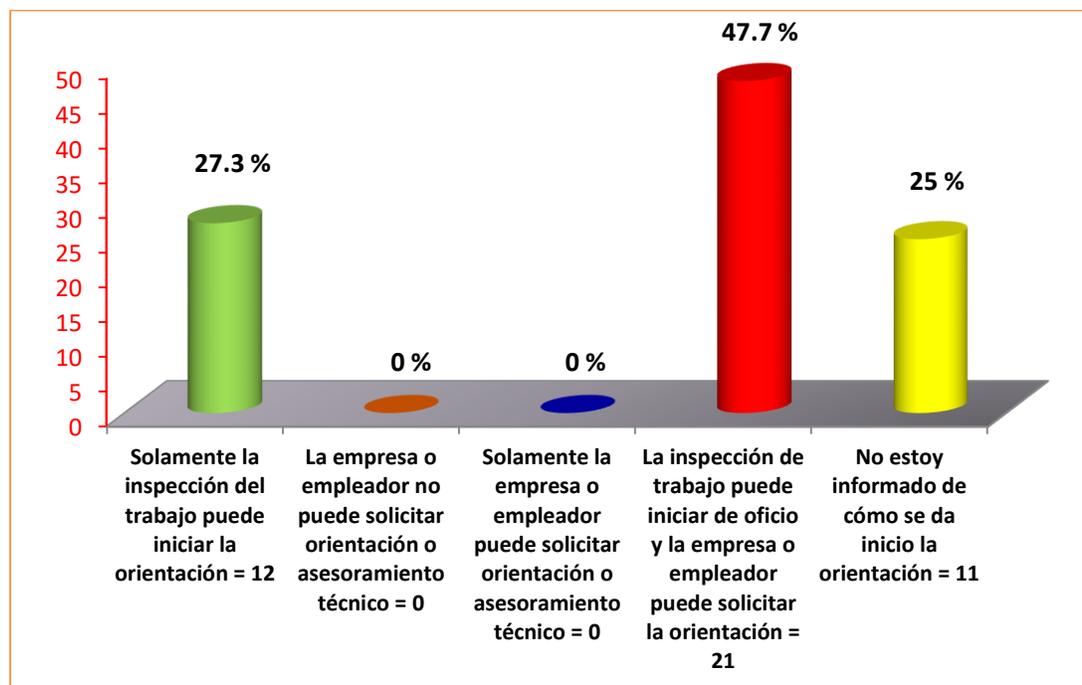
Como se observa en la tabla 7 y figura 4, se encuentra que el 100 % de los empleados que no cumplieron con subsanar las medida inspectiva de requerimiento manifiestan que sí cumplirían con los derechos laborales de sus trabajadores siempre y cuando la inspección del trabajo les brinde mayor y constante asesoramiento técnico. Este porcentaje tiene similitud con lo manifestado por los empleadores en el sentido de que el 97.7 % considera que la inspección de trabajo debe tener como función principal primero el asesoramiento técnico y posteriormente la fiscalización. (Ver tabla 6 y figura 3).

Tabla 8. ¿Cómo se da inicio a las actuaciones de orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Puno a través de la Inspección del Trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Solamente la inspección del trabajo puede iniciar la orientación	12	27.3
La empresa o empleador no puede solicitar orientación o asesoramiento técnico	0	0.0
Solamente la empresa o empleador puede solicitar orientación o asesoramiento técnico	0	0.0
La inspección de trabajo puede iniciar de oficio y la empresa o empleador puede solicitar la orientación	21	47.7
No estoy informado de cómo se da inicio la orientación	11	25.0
Total	44	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

Figura 5. ¿Cómo se da inicio a las actuaciones de orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Puno a través de la Inspección del Trabajo?



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

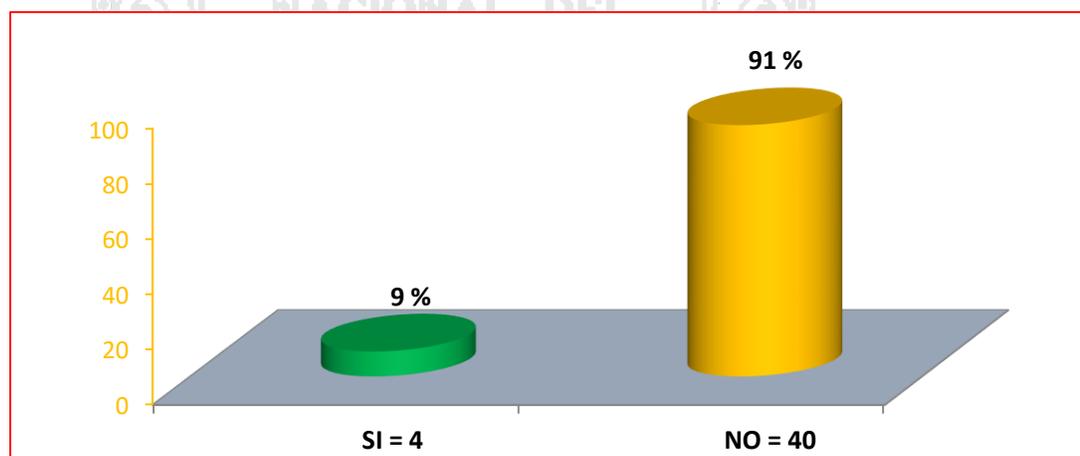
Tal como se muestra en la tabla 8 y figura 5, respecto a la forma de inicio de las actuaciones de orientación, se puede observar que los empleadores que consideran que la inspección del trabajo puede iniciar de oficio y que también la empresa o empleador puede solicitar el asesoramiento técnico alcanzan el 47.7 %, es decir, únicamente este porcentaje que representa menos de la mitad de los empleadores encuestados han acertado la forma correcta del inicio de las actuaciones de orientación. Contrariamente un 27.3 % afirma de manera errónea que solamente la inspección del trabajo puede dar inicio a las actuaciones de orientación y un 25 % manifiesta no estar informado, esto implica que, existe en más de la mitad de empleadores (52.3 %) un desconocimiento respecto del tema en concreto.

Tabla 9. Ud. Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación (charlas, seminarios, cursos, entre otros) sobre los derechos laborales del trabajador?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	4	9.00
NO	40	91.00
Total	44	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

Figura 6. Ud. Como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido alguna capacitación (charlas, seminarios, cursos, entre otros) sobre los derechos laborales del trabajador?



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas

De acuerdo a la tabla 9 y figura 6, se aprecia que el 9 % de encuestados afirma haber participado alguna vez en actividades de capacitación (charlas, seminarios, cursos, entre otros), referidos a derechos laborales del trabajador; y, un 91 % de los mismos manifiesta no haber participado; es decir, sólo 4 empleadores de un total de 44 asistieron alguna vez a un evento de capacitación y contrariamente 40 empleadores no se capacitaron. Al respecto, existe un alto porcentaje de empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de

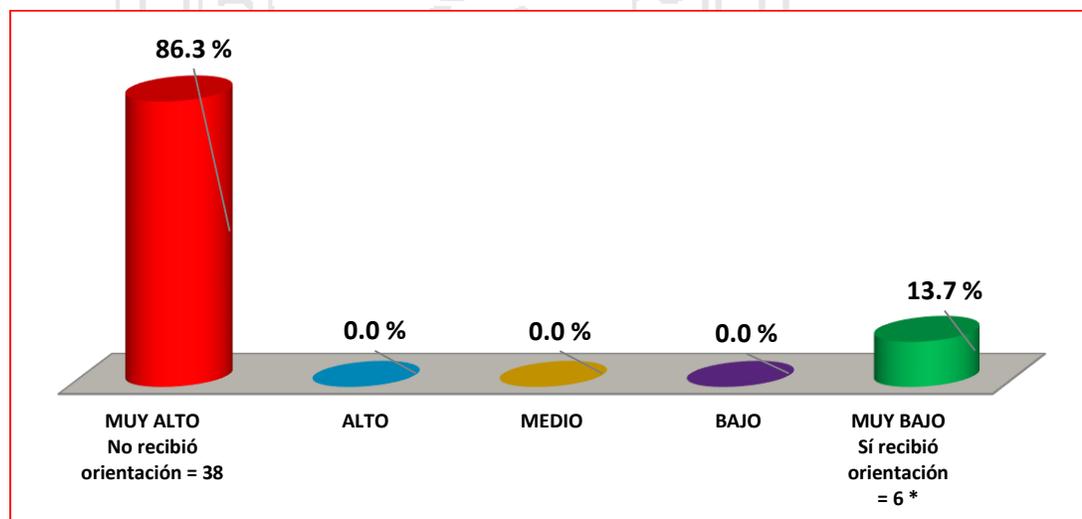
requerimiento que necesitan ser asesorados técnicamente por la inspección del trabajo en cumplimiento de una de sus principales funciones.

Tabla 10. Nivel de orientación de la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento entre los años 2013 al 2014.

NIVELES	PARÁMETROS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Muy alto	44 – 36	No recibió orientación = 38	86.3
Alto	35 – 27	0	0
Medio	26 – 19	0	0
Bajo	18 – 10	0	0
Muy bajo	9 – 1	Sí recibió orientación = 6*	13.7
TOTAL		44	100.0

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

Figura 07. Nivel de orientación que brindó la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento entre los años 2013 al 2014.



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

* Se debe precisar que de los 6 empleadores que recibieron orientación cuatro (4) pertenecen al año 2015 y sólo dos (2) al periodo de nuestra investigación, que son los años 2013 y 2014.

En la tabla 10 y figura 7, respecto al nivel de orientación de la inspección del trabajo sobre obligaciones sociolaborales a los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento entre los años 2013 y 2014, se tiene que solamente 6 empleadores encuestados afirman haber recibido orientación de un total de 44, lo que representa el 13.7 % y se ubica en un nivel muy bajo, conforme los parámetros asignados, por lo que, en esta parte nuestra hipótesis planteada se confirmó en su totalidad. Se debe precisar que de este porcentaje de empleadores que recibieron orientación el 9.1 % corresponde al año 2015, y tan sólo el 4.6 % pertenece a los años 2013 y 2014; y, más específicamente a razón del 2.3 % en cada año, lo que significa que en éste periodo solo dos (2) empleadores recibieron asesoramiento técnico de un total de 44. Por otro lado, el 86.3 % de empleadores no han recibido orientación y se ubica en un nivel muy alto; es decir, existe un nivel muy bajo de orientación de la inspección del trabajo y un nivel muy alto de empleadores que necesitan asesoramiento técnico.

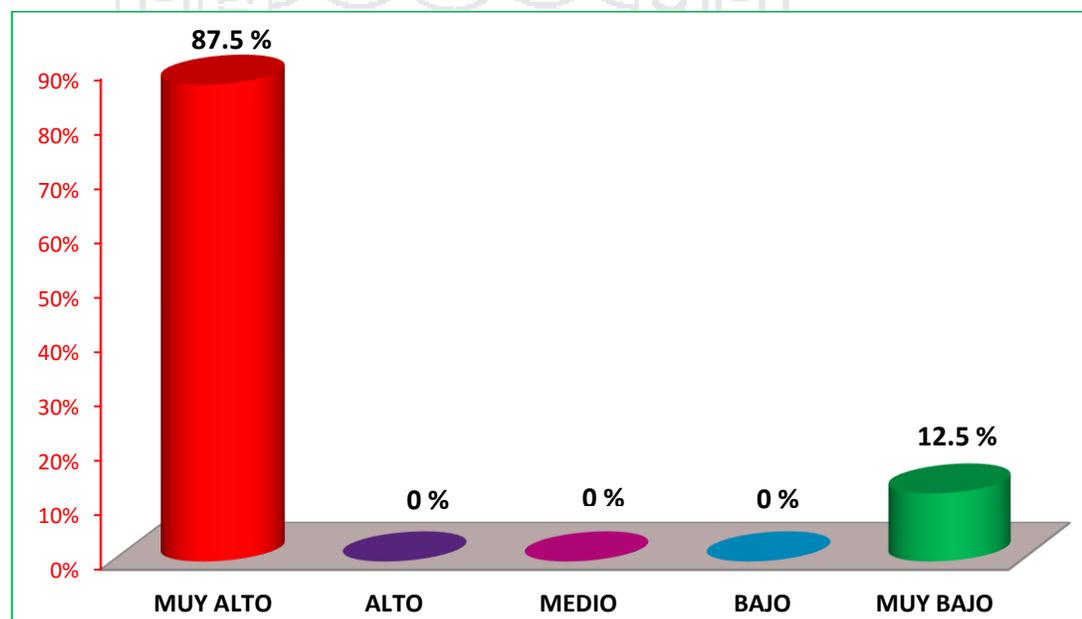
A continuación describimos los resultados del segundo instrumento (ficha de observación documental N° 1) aplicado para el primer objetivo antes indicado, el mismo que está relacionado a identificar cuantas empresas o empleadores que no cumplieron con subsanar la medida inspectiva de requerimiento han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa. Veamos:

Tabla 11. Empleadores que no cumplieron con subsanar las medida inspectiva de requerimiento que han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa entre los años 2013 al 2014.

NIVELES	PARÁMETROS	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)
Muy alto	13 – 16	No recibió orientación = 14	87.5
Alto	10 - 12	0	0
Medio	7 – 9	0	0
Bajo	4 – 6	0	0
Muy bajo	1 – 3	Sí recibió orientación = 2	12.5
TOTAL		16	100

Fuente: Elaboración propia basada en fichas de observación.

Figura 8. Empleadores que no cumplieron con subsanar las medida inspectiva de requerimiento que han sido orientadas antes del inicio de las actuaciones inspectivas a su empresa entre los años 2013 al 2014.



Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

En la tabla 11 y figura 8, referido a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento que han sido orientadas por la inspección del trabajo antes de que se inicie un procedimiento inspectivo a su empresa, se observa que de la revisión de 16 expedientes de orientación sólo el 12.5 % de empleadores sí recibió orientación o asesoramiento técnico que equivale a un nivel de orientación muy bajo, conforme a los parámetros asignados; es decir, solo 2 empleadores de un total de 16 recibieron orientación; en consecuencia, se encontró que un 87.5 % de empleadores no recibió orientación lo que equivale a 14 empleadores.

4.1.2. Nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la Inspección Laboral.

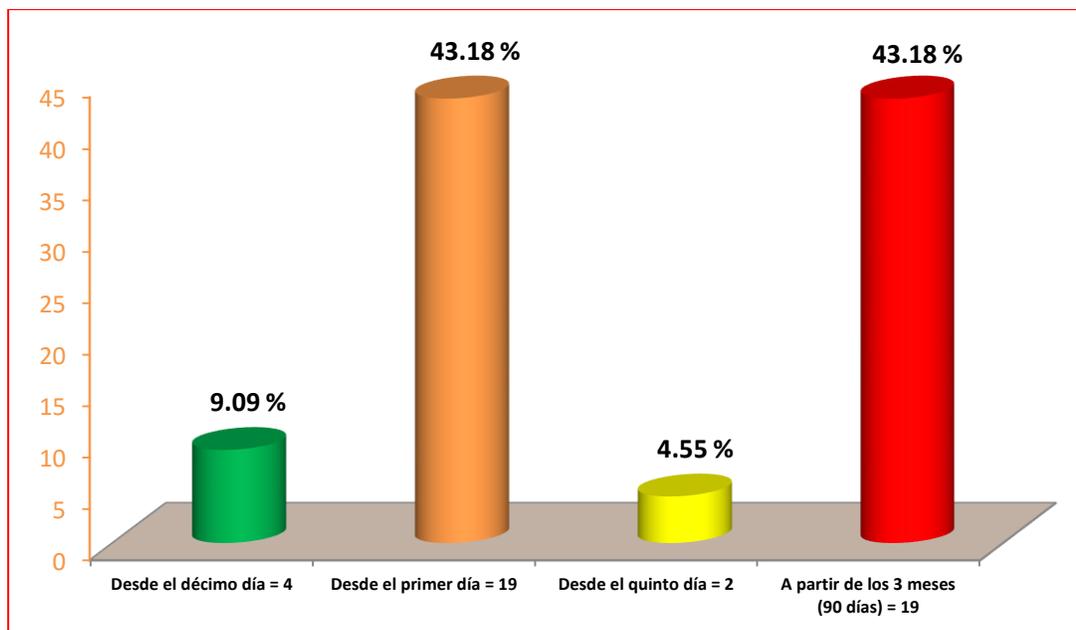
Para este objetivo se utilizó el instrumento que consiste en un cuestionario de interrogantes, referido a los principales Derechos Laborales de los trabajadores del sector privado que se aplicó a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas que les fueron notificados en los años 2013 y 2014. Veamos los resultados obtenidos:

Tabla 12. ¿Desde qué día debe estar registrado en planillas el trabajador que ingresa a laborar?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Desde el décimo día	4	9.09
Desde el primer día	19	43.18
Desde el quinto día	2	4.55
A partir de los 3 meses (90 días)	19	43.18
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 9. ¿Desde qué día debe estar registrado en planillas el trabajador que ingresa a laborar?



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

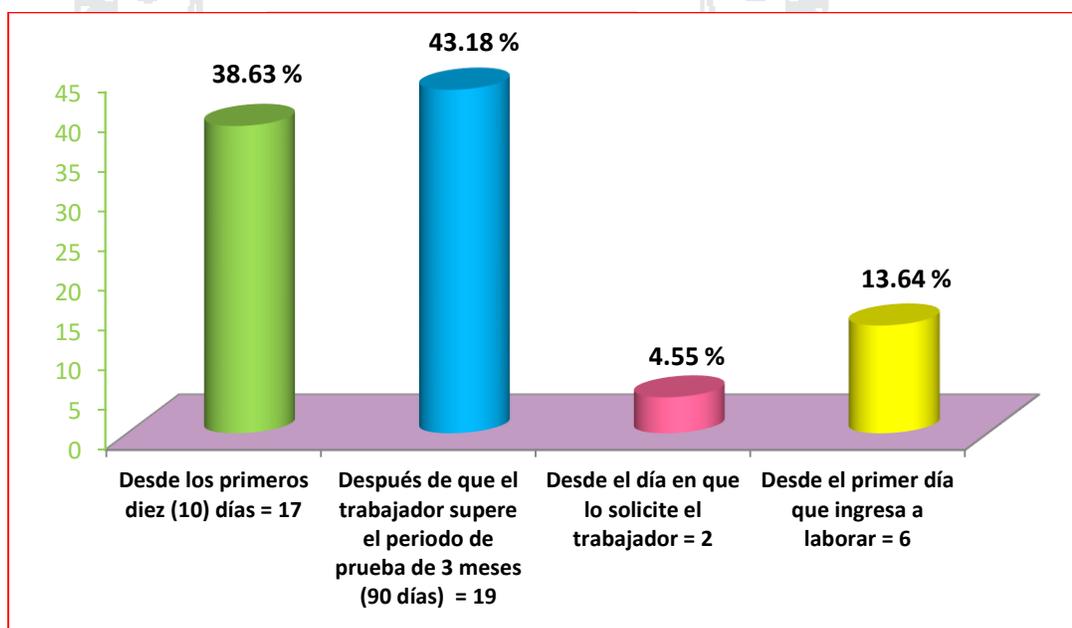
Tal como se muestra en la tabla 12 y figura 9, se observa que el 43.18 % de los empleadores manifiesta correctamente que el trabajador que ingresa a laborar debe estar registrado en planillas a partir del primer día que ingresa a trabajar; y, contrariamente, un 56.82 % respondió erróneamente esta interrogante, puesto que, dentro de este porcentaje un 9.09 % piensa que el trabajador que ingresa a laborar debe registrarse en planillas a partir del décimo día, un 4.55 % considera que lo debe realizar a partir del quinto día; y, finalmente un 43.18 % afirma que se debe registrar a partir de los tres meses (90 días). Éste último porcentaje es relativamente preocupante, puesto que, probablemente éstos empleadores piensan erradamente que se debe registrar en planillas al trabajador desde el día en que supera el periodo de prueba que es de 90 días.

Tabla 13. ¿El empleador y/o empresa y el trabajador que ingresa a laborar a partir de qué día deben suscribir o firmar un contrato de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Desde los primeros 10 días	17	38.63
Cuando el trabajador este 3 meses.	19	43.18
Desde el día en que lo solicite el trabajador	2	4.55
Desde el primer día que ingresa a laborar	6	13.64
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 10. ¿El empleador y/o empresa y el trabajador que ingresa a laborar a partir de qué día deben suscribir o firmar un contrato de trabajo?



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

En la tabla 13 y figura 10, se aprecia que sólo el 13.64 % considera correctamente que el empleador y el trabajador deben firma un contrato de trabajo desde el primer día que ingresa a trabajar; y, mientras que un 86.36 % responde erróneamente la pregunta planteada; es decir, un 4.55 % indica que se debe firmar un contrato de trabajo desde el día en que lo solicite el trabajador, un 38.63 % desde

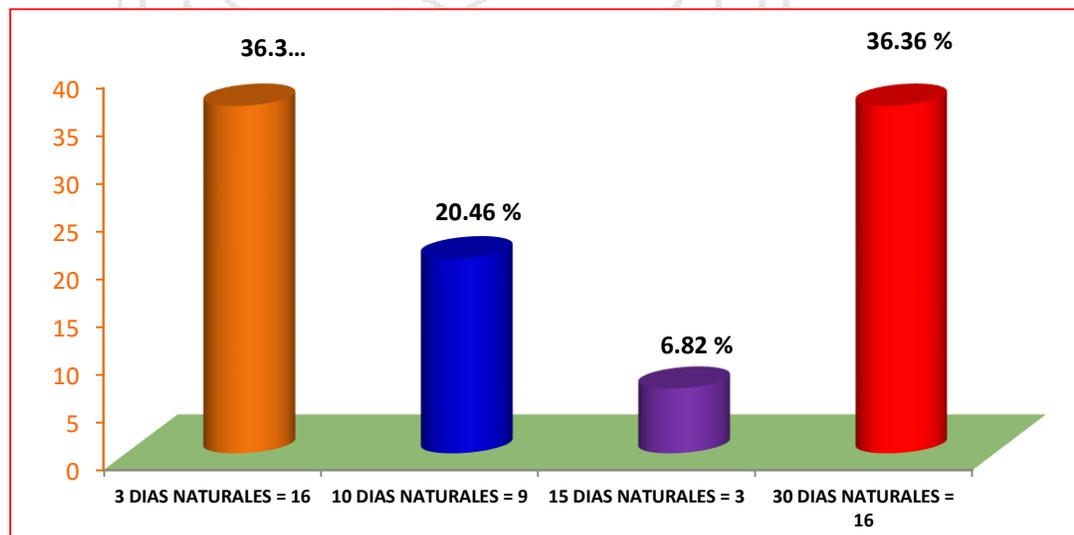
los primeros diez (10) días; y, finalmente un 43.18 % después de que el trabajador supere el periodo de prueba de tres meses o 90 días, porcentaje que se correlaciona perfectamente con el 43.18 % de empleadores que manifiestan incorrectamente que el trabajador debe estar registrado en planillas a partir de los tres meses o 90 días. (Ver tabla 12 y figura 9).

Tabla 14. Desde la suscripción del contrato de trabajo (sujeto a modalidad) ¿Cuál es el plazo máximo que tiene la empresa y/o empleador para registrarlo ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
3 días naturales	16	36.36
10 días naturales	9	20.46
15 días naturales	3	6.82
30 días naturales	16	36.36
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 11. Desde la suscripción del contrato de trabajo (sujeto a modalidad) ¿Cuál es el plazo máximo que tiene la empresa y/o empleador para registrarlo ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno?



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

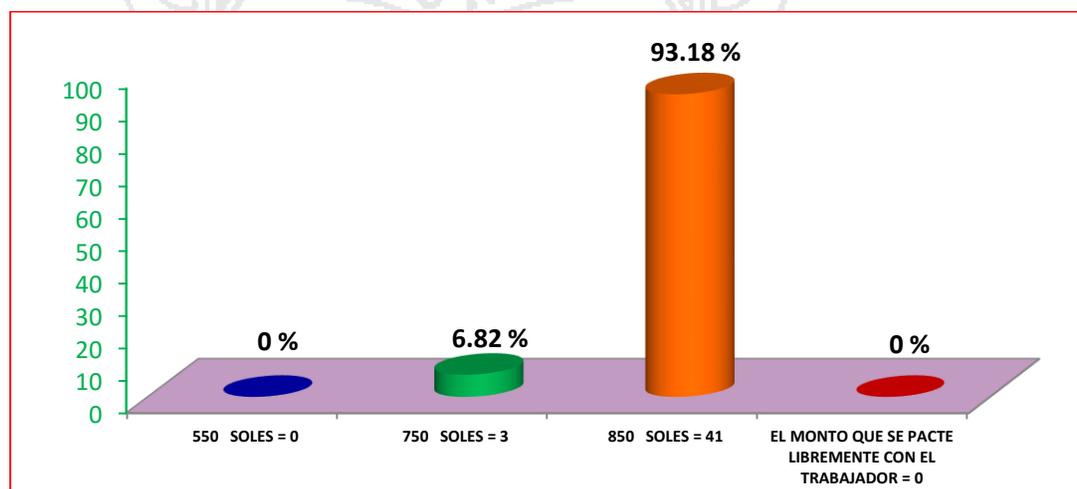
En la tabla 14 y figura 11, se planteó la pregunta referido al plazo máximo que tiene el empleador para registrar el contrato de trabajo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en la que se observa que solo el 6.82 % de los empleadores respondieron de manera correcta al considerar que el plazo es de 15 días naturales y opuestamente de manera incorrecta un 20.46 % cree que el plazo es de 10 días, el 36.36 % piensa que es de 3 días, al igual que, un 36.36 % afirma que el plazo es de 30 días naturales.

Tabla 15. ¿La Remuneración Mínima Vital vigente que se debe pagar al trabajador que labora ocho (8) horas diarias asciende a?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
550 soles	0	0.00
750 soles	3	6.82
850 soles	41	93.18
El monto que se pacte libremente con el trabajador	0	0.00
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 12. ¿La Remuneración Mínima Vital vigente que se debe pagar al trabajador que labora ocho (8) horas diarias asciende a?



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

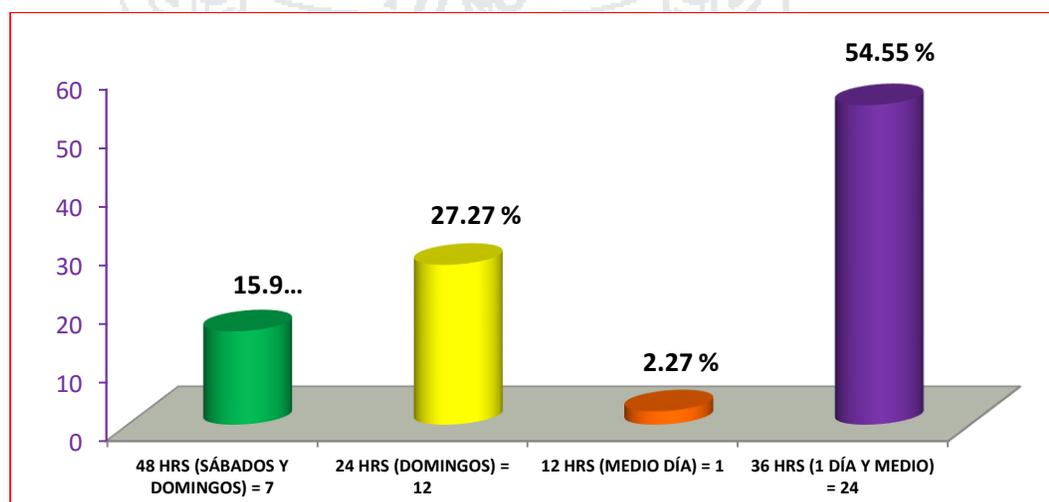
En la tabla 15 y figura 12, se observa que el 93.18 % considera que la RMV vigente que se debe pagar al trabajador que labora 8 horas asciende a S/. 850.00 soles, mientras que el 6.82 % de manera errónea afirma que asciende a S/. 750.00 soles, lo que significa que 41 empleadores respondieron de manera correcta la pregunta planteada de un total de 44 y 3 empleadores respondieron de manera incorrecta, considerando que la RMV de S/. 750.00 soles fue incrementado en el presenta año a S/. 850.00 soles, por lo que, este último porcentaje nos indica que hay empleadores que no están informados sobre éste incremento.

Tabla 16. ¿El descanso semanal mínimo al que tiene derecho todo trabajador del sector privado es de?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
48 hrs. (sábados y domingos)	7	15.91
24 hrs. (domingos)	12	27.27
12 hrs. (medio día)	1	2.27
36 hrs. (un día y medio)	24	54.55
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 13. ¿El descanso semanal mínimo al que tiene derecho todo trabajador del sector privado es de?



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

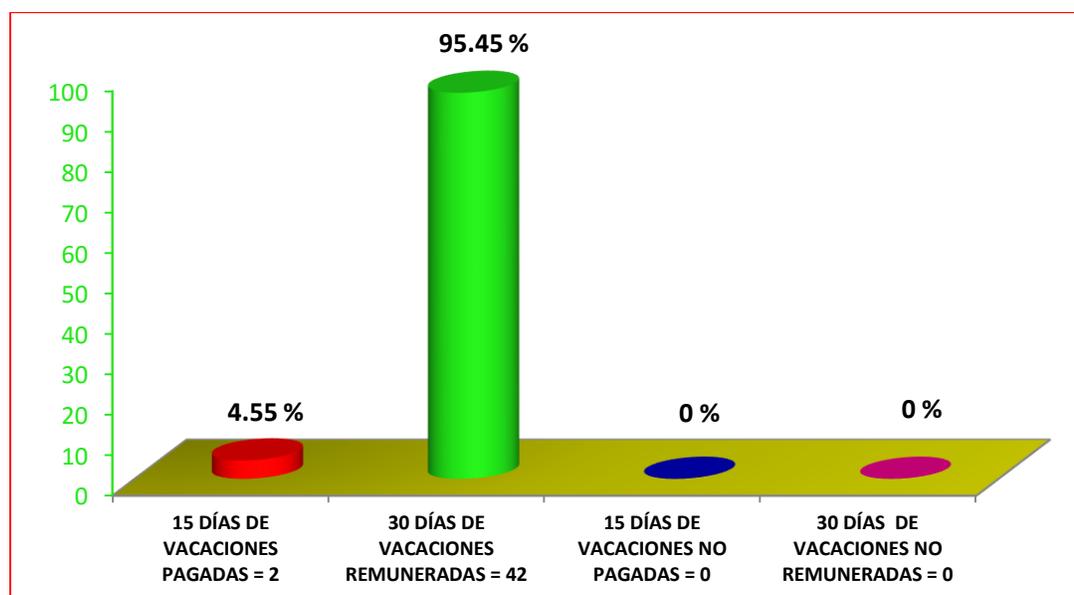
En la tabla 16 y figura 13, se muestra que un 27.27 % de los empleadores piensan correctamente que el descanso semanal mínimo al que tienen derecho todo trabajador es de 24 horas de preferencia los días domingo, sin embargo, hay un alto porcentaje que alcanza el 72.73 % que cree erróneamente que el descanso semanal no es de 24 horas como mínimo, ya que dentro de este porcentaje un 15.91 % cree que es de 48 horas (sábados y domingos), un 2.27 % indica que es de 12 horas (medio día); y, finalmente un 54.55 % cree que el descanso semanal es de un (1) día y medio, es decir, de 36 horas. Este desconocimiento, probablemente esté relacionado a la costumbre de que en las entidades públicas el descanso sea en los días sábados y domingos y en algunas instituciones privadas a partir del mediodía del sábado.

Tabla 17. El descanso vacacional al que tiene derecho el trabajador del régimen laboral privado por cada año completo de servicios es de?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
15 días de vacaciones pagadas	2	4.55
30 días de vacaciones remuneradas	42	95.45
15 días de vacaciones no pagadas	0	0.00
30 días de vacaciones no remuneradas	0	0.00
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 14. El descanso vacacional al que tiene derecho el trabajador del régimen laboral privado por cada año completo de servicios es dé?



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

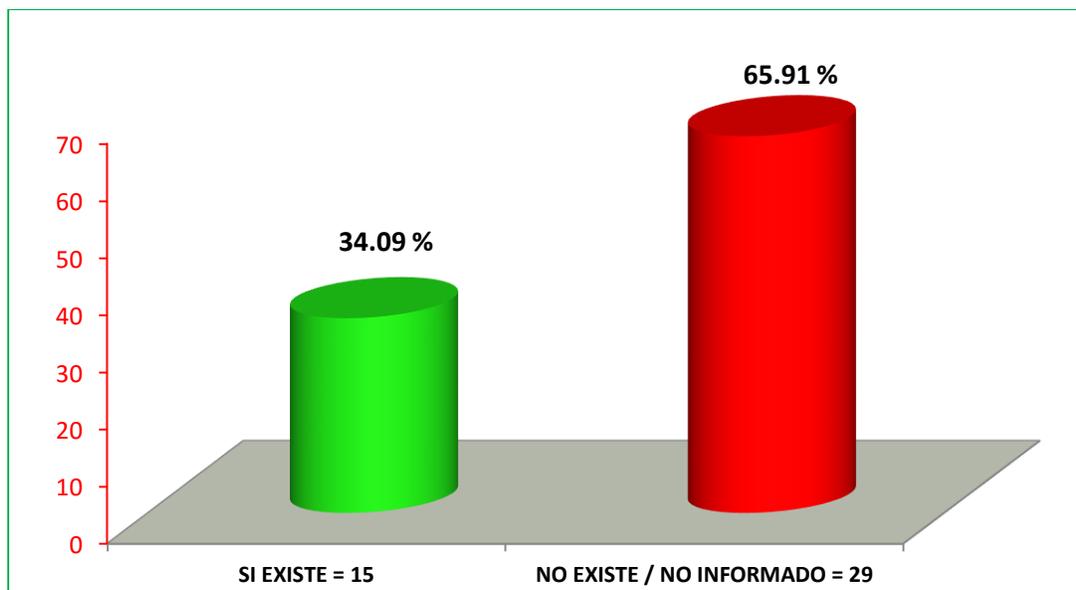
En la tabla 17 y figura 14, se observa que el 95.45 % de empleadores considera correctamente que el descanso vacacional anual por cada año completo de servicios es de 30 días remunerados; y, un 4.55 % manifiesta de manera errada que las vacaciones anuales son de 15 días pagados. Esto equivale a decir que, 42 empleadores respondieron de manera acertada la interrogante planteada y 2 de manera incorrecta de un total de 44 empresas.

Tabla 18. ¿Existe un régimen laboral especial para las Microempresas y Pequeñas Empresas (MYPE)?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si existe	15	34.09
No existe / no informado	29	65.91
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 15. ¿Existe un régimen laboral especial para las Microempresas y Pequeñas Empresas (MYPE)?



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

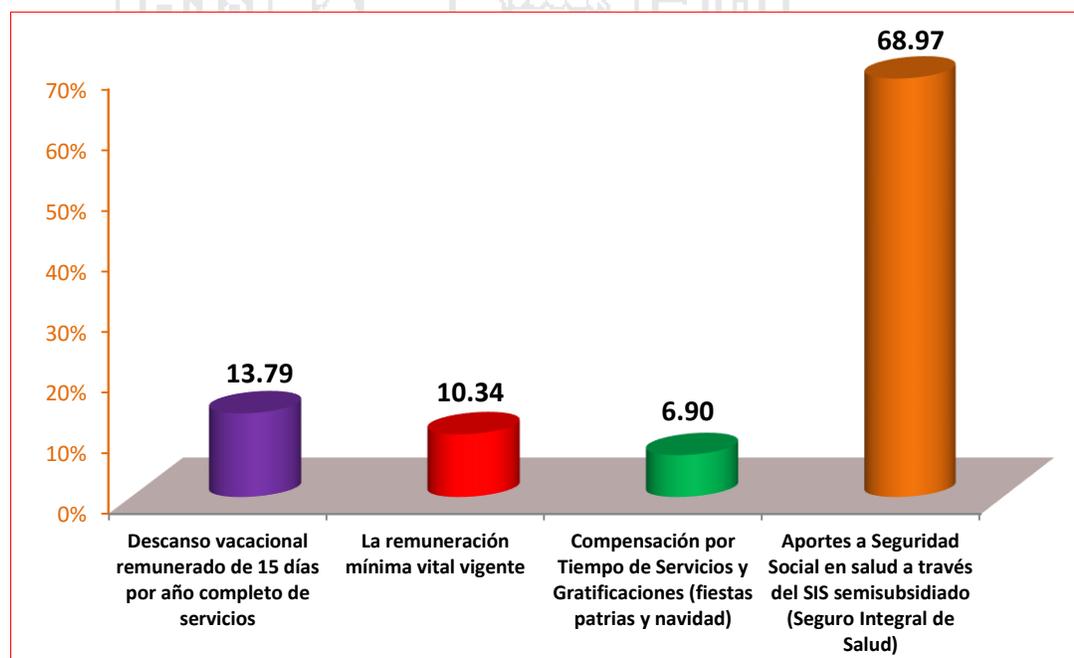
En la tabla 18 y figura 15, referido a la pregunta si existe o no un régimen laboral especial para las microempresas y pequeñas empresas, se puede apreciar que un 65.91 % de empleadores manifiestan que no existe o no están informados, frente a un 34.09 % que considera acertadamente que si existe un régimen laboral especial. Se tiene un porcentaje relativamente alto de empleadores que desconocen los beneficios de las MYPE en cuanto al pago de beneficios laborales de sus trabajadores.

Tabla 19. Sólo para el caso en que la empresa o empleador sea Microempresa (REMYPE) ¿Cuáles de las siguientes obligaciones laborales no debe pagar el empleador que es Microempresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Descanso vacacional remunerado de 15 días por año completo de servicios	4	13.79
La remuneración mínima vital vigente	3	10.34
Compensación por Tiempo de Servicios y Gratificaciones (fiestas patrias y navidad)	2	6.90
Aportes a Seguridad Social en salud a través del SIS semisubsidiado (Seguro Integral de Salud)	20	68.97
TOTAL	29	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Figura 16. Sólo para el caso en que la empresa o empleador sea Microempresa (REMYPE) ¿Cuáles de las siguientes obligaciones laborales no debe pagar el empleador que es Microempresa?.



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

Tal como muestra la tabla 19 y figura 16, se planteó una pregunta diferenciada que está dirigida sólo para las Microempresas en la que se observa que tan sólo 2 empleadores de un total de 29, respondieron correctamente la interrogante, lo que significa que solamente el 6.90 % considera que las microempresas no deben pagar la CTS y Gratificaciones por fiestas patrias y navidad. Este porcentaje se debe probablemente al muy bajo nivel de orientación sobre obligaciones sociolaborales que brinda la inspección del trabajo. Asimismo, es necesario precisar que un 68.97 % indica que las microempresas no deben pagar los aportes a la Seguridad Social en salud a través del SIS semisub subsidiado, lo que es incorrecto, puesto que, éstas si pueden acogerse al pago de la seguridad social en salud de sus trabajadores a través de SIS semisub subsidiado.

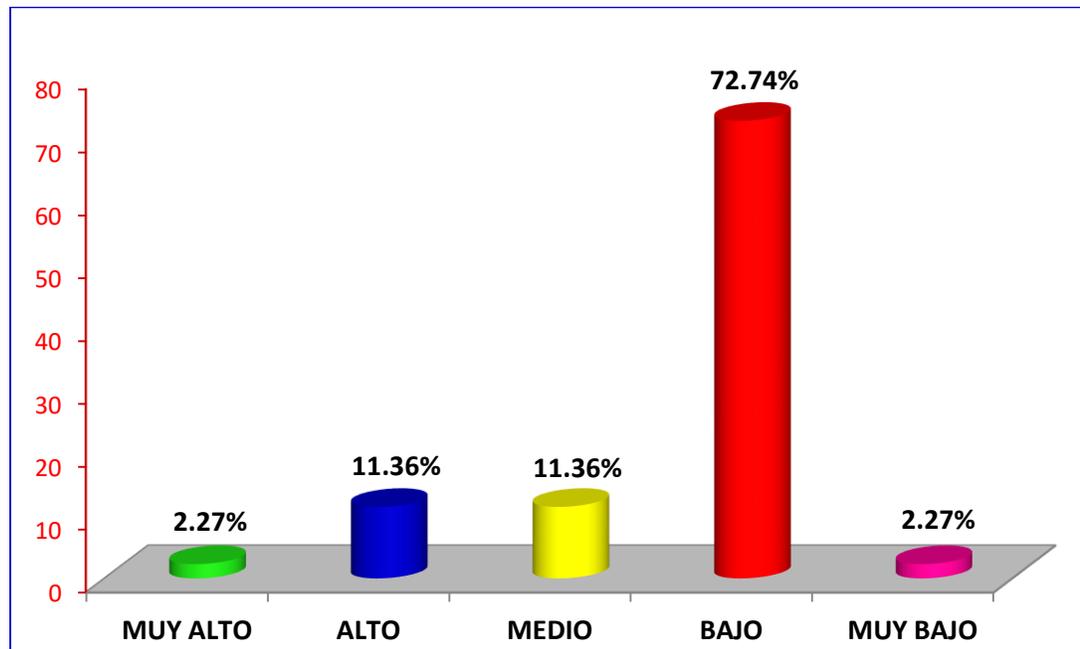
Tabla 20. Nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno.

NIVELES	FRECUENCIA*	PORCENTAJE (%)
Muy alto	1	2.27
Alto	5	11.36
Medio	5	11.36
Bajo	32	72.74
Muy bajo	1	2.27
TOTAL	44	100.00

Fuente: Elaboración propia basada en encuestas.

* Valores que equivalen a la cantidad de preguntas correctas respondidas en la prueba o test de conocimiento.

Figura 17. Nivel de conocimiento de los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento en la Inspección Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno.



Fuente: Elaboración propia basada en cuestionarios.

En la tabla 20 y figura 17, referente al nivel de conocimiento sobre obligaciones sociolaborales de los empleadores que no cumplieron con subsanar las Medidas Inspectivas de Requerimiento en la inspección laboral en la DRTPE-PUNO, se observa que el 72.74 % de empleadores encuestados se ubica en un nivel de conocimiento bajo, que equivale a 32 empleadores de un total de 44, conforme los parámetros asignados, por lo que en esta parte, nuestra hipótesis planteada se confirmada en su totalidad. Además, se aprecia que los empleadores que cuentan con un nivel muy alto y muy bajo de conocimiento alcanzan un 2.27 % cada uno, también se observa que los encuestados que tienen un nivel de conocimiento alto y medio alcanza un 11.36 % cada uno.

4.1.3. Materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral entre los años 2013 y 2014.

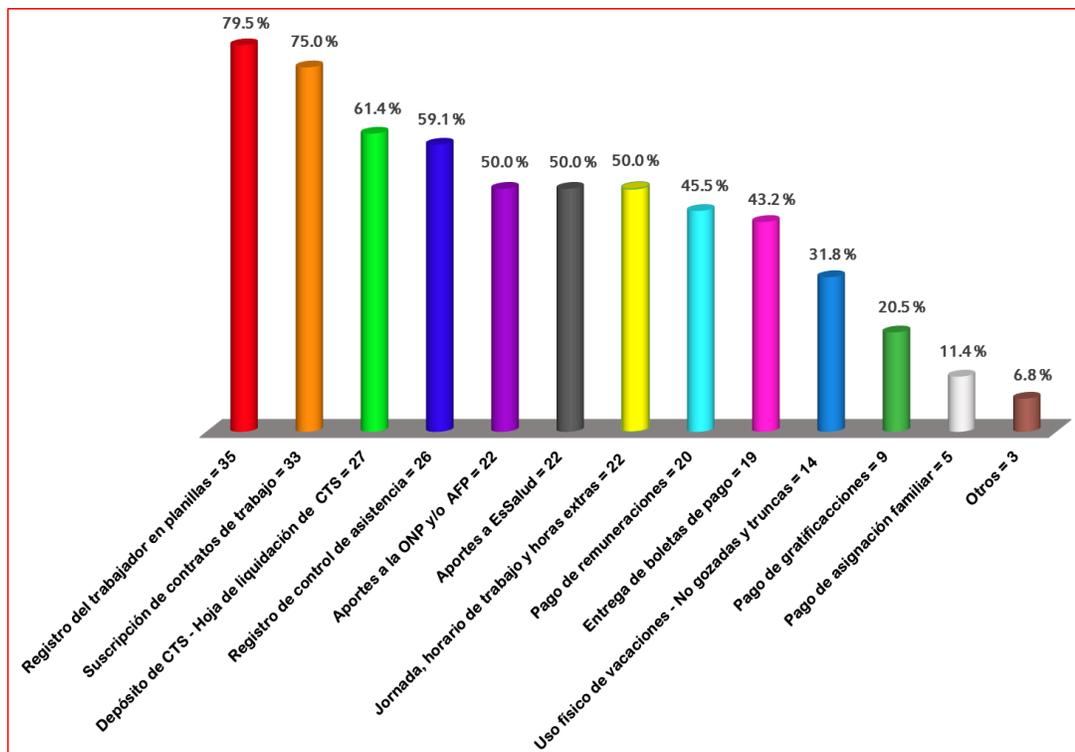
Para este objetivo se utilizó la ficha de observación documental N° 2 que se aplicó a 44 expedientes de actuación inspectiva y la misma que está referido a identificar las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las Medida Inspectiva de Requerimiento en los años 2013 y 2014. Veamos los resultados:

Tabla 21. Materias sociolaborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida inspectiva de requerimiento en la inspección laboral entre los años 2013 al 2014.

Materias sociolaborales	Frecuencia (de un total de 44 Exp.)	Porcentaje (%)
Registro del trabajador en planillas	35	79.5
Suscripción de contratos de trabajo	33	75.0
Depósito de CTS - Hoja de liquidación de CTS	27	61.4
Registro de control de asistencia	26	59.1
Aportes a la ONP y/o AFP	22	50.0
Aportes a EsSalud	22	50.0
Jornada, horario de trabajo y horas extras	22	50.0
Pago de remuneraciones	20	45.5
Entrega de boletas de pago	19	43.2
Uso físico de vacaciones - No gozadas y trucas	14	31.8
Pago de gratificaciones	9	20.5
Pago de asignación familiar	5	11.4
Otros	3	6.8

Fuente: Elaboración propia basada en fichas de observación.

Figura 18. Materias sociolaborales no subsanadas por los empleadores notificados con la medida inspectiva de requerimiento en la inspección laboral entre los años 2013 al 2014.



Fuente: Elaboración propia basada en fichas de observación.

La tabla 21 y figura 18, está relacionada a las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento, se tiene que en primer orden se encuentra el registro de trabajadores en planillas con un 79.5 %, seguido de suscripción de contratos de trabajo y depósito de CTS - hoja de liquidación de CTS con un 75.0 % y 61.4 %, respectivamente. En consecuencia, en esta parte nuestra hipótesis planteada se confirma en su totalidad. Mientras que en el extremo opuesto se encuentra el pago de asignación familiar con un 11.4 %, no porque sean las materias sociolaborales que más se subsanan, sino porque, probablemente son pocos los requerimientos referidos a ésta materia.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación, fueron obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios de encuesta, prueba o test de conocimientos y fichas de observación, quedando registro de todas las actividades mencionadas por medio de fotografías, cuestionarios y fichas de observación llenados.

En lo referente a los instrumentos utilizados, fueron sometidos a criterio y revisión de los jurados dictaminadores, director de tesis y un experto en materia de inspecciones laborales quienes observaron y recomendaron mejoras en las fichas de observación y precisiones en los cuestionarios para la obtención de resultados lo más exactos posibles. Las técnicas empleadas permitieron realizar el análisis de fiabilidad correspondiente, garantizando la validez de los resultados que se consiguieron.

Los resultados obtenidos en esta investigación no pueden generalizarse a la aplicación de las medidas inspectivas de requerimiento; y, tampoco al nivel de orientación o asesoramiento técnico de la inspección del trabajo que se desarrollan en la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo – Juliaca, esto debido a la diferencia de características que presentan las empresas o empleadores de la ciudad de Puno y Juliaca, puesto que, en esta última son en su gran mayoría informales, a pesar de la semejanza que existe en el trámite del procedimiento inspectivo en la sede Regional de la DRTPE-Puno y la Zona de Trabajo de Juliaca.

Dentro de las limitaciones que existieron en el desarrollo de esta investigación, se puede citar como las más importantes a: la inexistencia de algunas empresas y la accesibilidad a los empleadores. La primera debido a que algunas empresas seleccionas

como muestra ya no operaban o desarrollaban sus actividades en las direcciones obtenidas de los expedientes de actuación inspectiva, por lo que, se tuvo que volver a seleccionar nuevas muestras con la finalidad de cumplir con el objetivo de la investigación. Por otro lado, la accesibilidad a las empresas o empleadores para aplicar el cuestionario de encuesta y el test de conocimiento fue una barrera casi inquebrantable, ya que son totalmente reservadas a brindar información respecto al cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores, más aun, cuando en algún momento sus empresas fueron objeto de una inspección laboral; además, fue necesario responder una serie de preguntas sobre la investigación que se estaba realizando, de que institución provenía, cuál era la finalidad de la investigación y, en algunos casos, de qué universidad provenía.

A las limitaciones mencionadas anteriormente, también debemos agregar la falta de datos estadísticos que nos proporcione información respecto a la cantidad de medidas inspectivas de requerimiento subsanadas. Es por ello que, el porcentaje de éstas (24.78 %) fueron obtenidos a través de la aplicación de fichas de observación documental, en cambio, la cantidad de medidas inspectivas de requerimiento no subsanadas (75.22%) lo obtuvimos del Anuario Estadístico Sectorial de los años 2013 y 2014 del MTPE.

Dentro de los resultados obtenidos, es importante señalar que la mayoría de ellos no son similares a investigaciones anteriores, desarrolladas principalmente en la ciudad de Lima (Ej. Espinoza, 2013; Requejo, 2013; Julca, 2013). La diferencia está basada en están referidas a aspectos generales de la inspección del trabajo y la gran mayoría de éstas investigaciones carecen de trabajos de campo, sin embargo, podemos afirmar que

existe una exigua similitud con el estudio de Servat (2007) en el sentido de que se debe privilegiar la protección del trabajador frente a la facultad sancionadora del Estado, fomentando la cultura empresarial de cumplimiento a través de la adopción de las medidas inspectivas, y que solamente como último recurso, castigue económica y socialmente al infractor.

A través de los resultados plasmados a lo largo del presente capítulo podemos afirmar que todas nuestras hipótesis planteadas fueron aceptadas o confirmadas, esto en razón de que, el nivel de orientación de la inspección del trabajo sobre obligaciones sociolaborales a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento entre los años 2013 y 2014 alcanza tan sólo un 4.6 % lo que equivale a un nivel de orientación muy bajo (ver tabla 10 y figura 7). De igual forma, en relación al nivel de conocimiento de los empleadores, se obtuvo que el 72.74 % de empleadores encuestados se ubica en un nivel de conocimiento bajo (ver tabla 20 y figura 17); y, finalmente, se logró confirmar la hipótesis planteada respecto a que el registro de trabajadores en planillas y la suscripción de contratos de trabajo son las materias sociolaborales menos subsanadas.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de la investigación, se puede afirmar que los factores más significativos de la falta de subsanación de las medidas inspectivas de requerimiento son la falta de orientación o asesoramiento técnico que debe brindar la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno a través de la Subdirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo; y, el desconocimiento de los empleadores sobre sus obligaciones sociolaborales.

Asimismo, también se ha podido comprobar que el nivel de orientación sobre obligaciones sociolaborales que brinda la inspección del trabajo a los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno entre los años 2013 y 2014, sólo alcanza el 4.6 % que equivalen a un nivel de orientación muy bajo.

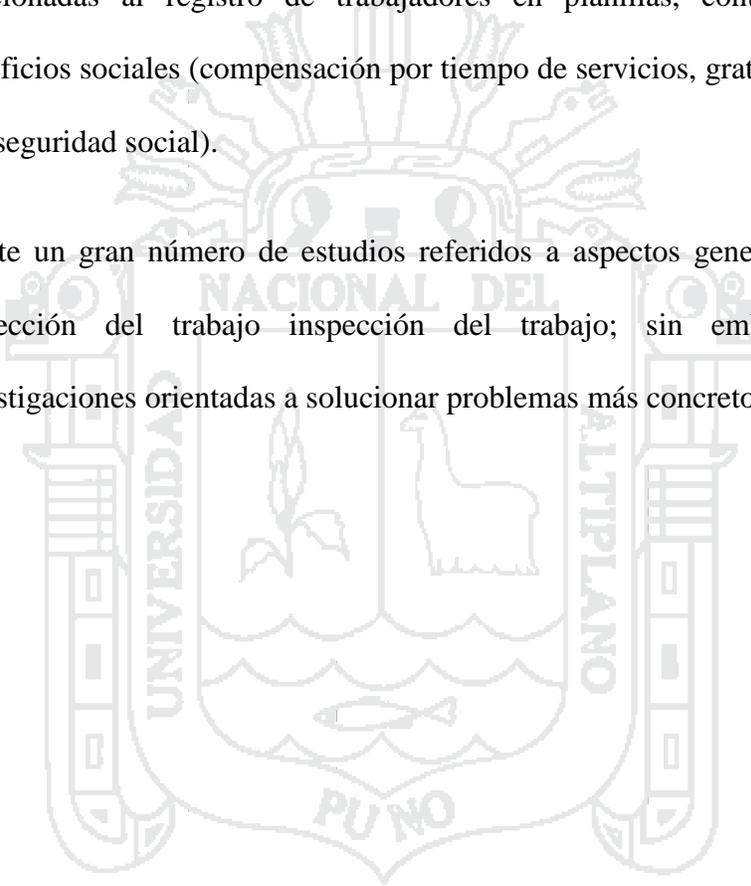
También se ha logrado demostrar que el 72.74 % de los empleadores que no cumplieron con subsanar las medidas inspectivas de requerimiento en la inspección laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno, tienen un nivel de conocimiento bajo respecto a sus obligaciones sociolaborales.

Finalmente, hemos conseguido identificar que las materias sociolaborales menos subsanadas por los empleadores a través de las medidas inspectivas de requerimiento son el registro de trabajadores en planillas con un 79.5 %, seguido de la suscripción de contratos de trabajo y el depósito de la CTS - hoja de liquidación de CTS con un 75.0 % y 61.4 %, respectivamente.

RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Puno, a fortalecer principalmente la función de orientación o asesoramiento técnico destinado hacia los empleadores en general, especialmente, en las materias sociolaborales relacionadas al registro de trabajadores en planillas, contratos de trabajo y beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y aportes a la seguridad social).

Existe un gran número de estudios referidos a aspectos generales del sistema de inspección del trabajo; sin embargo, hacen falta investigaciones orientadas a solucionar problemas más concretos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bensusán, Graciela. (2009). La Inspección del Trabajo en América Latina: teorías, contextos y evidencias. *Estudios Sociológicos*, 27, (81), 989-1040.

Díaz, Juan. (2002). *Actas, informes y requerimientos de la inspección de trabajo* (Tesis Doctoral). Universidad de La Laguna. Laguna – España. 612 pp.

Díaz, Juan. (2006). Primer centenario de la inspección de trabajo en España: historia y régimen jurídico actual. Recuperado de: <http://publica.webs.ull.es/upload/REV%20ANALES/23%20-%202006/09%20Juan%20Miguel%20Diaz%20Rodriguez.pdf>

Espinoza, Frank. (2013). *La Infracción Administrativa Laboral*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 125 pp.

Fernández, Ana. (2014). *Las acta de la inspección de Trabajo y Seguridad Social*. (Trabajo de Master). Universidad de Oviedo. Oviedo-España. 44 pp.

Fernández, Francisco. (2008). Las actuaciones de advertencia y los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (78), 139-160.

Julca, Miguel. (2013). *Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. 236 pp.

Loaiza, Silvana & Espinoza, Frank. (2007). Las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias. *Revista del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, (15) 39-47.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Anuario estadístico sectorial 2013*. Recuperado de:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2013.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). Anuario estadístico sectorial 2014. Recuperado de:

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/anuario/ANUARIO_ESTADISTICO_2014.pdf

Páramo, Pablo. (2011). Estudio sobre infracciones y sanciones en el ámbito de la inspección del trabajo: el caso de España. Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo - LAB/ADMIN - OIT. Documento de Trabajo N° 13.

Pineda, José. (2008). La Investigación Jurídica. 1ª ed. Puno: Pacífico.

Piore, Michael & Andrew, Schrank. (2008). Gestión de la flexibilidad e inspección del trabajo en el mundo latino. Revista Internacional del Trabajo, 127 (1), 1-25.

Pires, Roberto. (2008). Cómo hacer realidad la ley. Métodos y logros de la inspección del trabajo brasileña. Revista Internacional del Trabajo, 127, (2-3), 223-256.

Puntriano, Cesar. (2012). La necesidad de motivación de los pronunciamientos de la inspección del trabajo como requisito fundamental para la eficacia del derecho del trabajo. Recuperado de: <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/NecesidaddeMotivacion-Rosas.pdf>

Requejo, Juan. (2013). Fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo en el Perú. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 80 pp.

Saco, Miguel & Campos, Diego. (2013). En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: a propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Revista Ius et Veritas, 23 (46), 450-465.

Servat, Roberto. (2007). Medidas Inspectivas: la preferencia de la

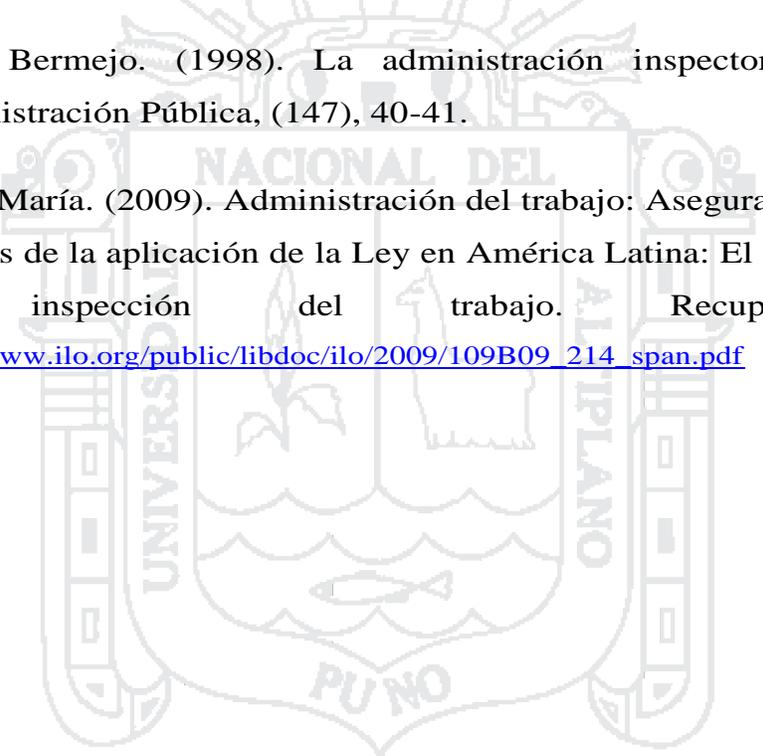
protección del trabajador sobre la facultad sancionadora del Estado. JUS-Doctrina & Práctica, N° 2.

Toyama, Jorge & Eguiguren, Augusto (2012). La Jurisprudencia Administrativa Laboral en la Inspección del Trabajo. 1ª ed. Lima: El Búho E.I.R.L.

Toyama, Jorge & Neyra, Carole. (2015). Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales: ¿qué criterios están aplicando el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial?. Ius et Veritas, 21 (42), 190-216.

Vera, Bermejo. (1998). La administración inspectora. Revista de Administración Pública, (147), 40-41.

Vega, María. (2009). Administración del trabajo: Asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la Ley en América Latina: El papel central de la inspección del trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_214_span.pdf



ANEXO A

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

Sr. (a) empresario (a), sírvase responder el siguiente cuestionario referido a la función de orientación o asesoramiento técnico que brinda la Inspección del Trabajo a los empresarios y/o empleadores para el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador, el mismo que me ayudará a desarrollar mi proyecto de Tesis.

GRACIAS POR SU COLABORACION

Marque la respuesta correcta y/o llene los espacios en blanco según corresponda:

1.- ¿Antes que se inicie el procedimiento de inspección laboral a su empresa Ud. recibió orientación o asesoramiento técnico sobre el cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores?

- a) Si
- b) No

2.- ¿En qué año recibió Ud. orientación o asesoramiento técnico por parte de la Inspección del Trabajo?

- a) En el año 2012
- b) En el año 2013
- c) En el año 2014
- d) En el año 2015
- e) Nunca recibí orientación.

3.- ¿Según su opinión, cuál cree Ud. que debe ser la principal función que debe cumplir la Inspección del Trabajo?

- a) Solo la fiscalización o inspección laboral
- b) Solo la orientación o asesoramiento técnico

- c) Primero la orientación o asesoramiento técnico y luego la fiscalización o inspección laboral
- d) Otros (especifique).....

4.- ¿Ud. como empresario y/o empleador cumpliría con todos los derechos laborales de sus trabajadores si la Inspección del Trabajo le brindaría mayor y constante orientación o asesoramiento técnico?

- a) No cumpliría
- b) A veces cumpliría
- c) Si cumpliría
- d) Nunca cumpliría

5.- ¿Cómo se da inicio a las actuaciones de orientación o asesoramiento técnico que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Puno a través de la Inspección del Trabajo?

- a) Solamente la Inspección del trabajo puede iniciar o programar la orientación o asesoramiento técnico.
- b) La empresa y/o empleador no puede solicitar orientación o asesoramiento técnico.
- c) Solamente la empresa y/o empleador puede solicitar orientación o asesoramiento técnico.
- d) La Inspección del Trabajo puede iniciar de oficio y la empresa y/o empleador puede solicitar la orientación o asesoramiento técnico.
- e) No estoy informado de cómo se da inicio la orientación o asesoramiento técnico.

6.- Ud. como empresario y/o empleador ¿alguna vez ha asistido a una capacitación (charlas, seminarios, talleres, cursos, entre otros) sobre los derechos laborales del trabajador?

- a) Sí.
- b) No.

Puno, julio del 2016.

ANEXO B

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

FICHA DE OBSERVACION DOCUMENTAL N° 1

- I. Identificación de la unidad de estudio: *Expedientes de orientación.*
- II. Identificación del observador: *Pablo Marcelino Quispe Cahuana.*
- III. Instrucciones: Registrar la conducta o actividad observada conforme a cada ítem, marcando con una X el espacio disponible o completando los espacios en blanco.
- IV. Ítems de observación:
- 1.- Expediente de orientación N°:.....
 - 2.- Fecha de inicio:.....
 - 3.- Forma de inicio.....
 - 4.- Empresa:.....
 - 5.- Actividad económica.....
 - 6.- Materias laborales orientadas:
 - Registro de trabajadores en planillas (planillas y boletas de pago).
 - Contratos de trabajo.
 - Pago de remuneraciones mínima.
 - Compensación por Tiempo de Servicios y gratificaciones.
 - Uso físico de vacaciones (vacaciones no gozadas, truncas y descanso remunerado)
 - Aportes a EsSalud y al Sistema Previsional.
 - Jornada, horario de trabajo, horas extras y registro de control de asistencia
 - Otros.....
 - 7.- Observaciones y/o comentarios.....

Puno, junio del 2016.

ANEXO C

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**PRUEBA O TEST DE CONOCIMIENTOS**

Sr. (a) empresario (a), sírvase contestar las siguientes preguntas referidas a los Derechos Laborales de los Trabajadores del sector privado, el mismo que me ayudará a desarrollar mi proyecto de Tesis.

GRACIAS POR SU COLABORACION

Marque la respuesta correcta y/o llene los espacios en blanco según corresponda:

1.- ¿Desde qué día debe estar registrado en planilla de remuneraciones el trabajador que ingresa a laborar?

- a) Desde el décimo día.
- b) Desde el primer día.
- c) Desde el quinto día.
- d) A partir de los tres meses (90 días).

2.- ¿El empleador y/o empresa y el trabajador que ingresa a laborar a partir de qué día deben suscribir o firmar un contrato de trabajo?

- a) Dentro de los primeros diez (10) días.
- b) Después de que el trabajador supere el periodo de prueba de 3 meses (90 días).
- c) Desde el día en que lo solicite el trabajador.
- d) Desde el primer día que ingresa a laborar.

3.- Desde la suscripción del contrato de trabajo (sujeto a modalidad) ¿Cuál es el plazo máximo que tiene la empresa y/o empleador para registrarlo ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno?

- a) 3 días naturales.
- b) 10 días naturales.
- c) 15 días naturales.
- d) 30 días naturales.

4).- ¿La Remuneración Mínima Vital vigente que se debe pagar al trabajador que labora ocho (8) horas diarias asciende a?

- a) 550.00 soles.
- b) 750.00 soles
- c) 850.00 soles
- d) El monto que se pacte libremente con el trabajador.

5.- ¿El descanso semanal mínimo al que tiene derecho todo trabajador del sector privado es de?

- a) 48 horas (sábados y domingos)
- b) 24 horas (domingos)
- c) 12 horas (medio día)
- d) 36 horas (un día y medio)

6.- El descanso vacacional al que tiene derecho el trabajador del régimen laboral privado por cada año completo de servicios es de?

- a) 15 días de vacaciones pagadas.
- b) 30 días de vacaciones remuneradas.
- c) 15 días de vacaciones no pagadas.
- d) 30 días de vacaciones no remuneradas.

7.- ¿Existe un régimen laboral especial para las Microempresas y Pequeñas Empresas (MYPE)?

- a) Si existe.
- b) No estoy informado.
- c) No existe.

8.- **Nota:** Solo para el caso en que la empresa/empleador sea Microempresa (REMYPE) ¿Cuáles de las siguientes obligaciones laborales no debe pagar el empleador/empresa que es Microempresa?

- a) Descanso vacacional remunerado de 15 días por año completo de servicios.
- b) La remuneración mínima vital vigente.
- c) Compensación por tiempo de servicios (CTS) y gratificaciones (fiestas patrias y navidad)
- d) Aportes a Seguridad Social en salud a través del SIS semisubsidiado (Seguro Integral de Salud).

Puno, julio del 2016.

ANEXO D

 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
FICHA DE OBSERVACION DOCUMENTAL N° 2

- I. Identificación de la unidad de estudio: *Expedientes de actuación inspectiva.*
- II. Identificación del observador: *Pablo Marcelino Quispe Cahuana.*
- III. Instrucciones: Registrar la conducta o actividad observada conforme a cada ítem, marcando con una X el espacio disponible o completando los espacios en blanco.
- IV. Ítems de observación:
- 1.- Expediente de actuación inspectiva N°:.....
 - 2.- Fecha de inicio:.....
 - 3.- Empresa:.....
 - 4.- Dirección:.....
 - 5.- Actividad económica:.....
 - 6.- Materias laborales no subsanadas a través de la Medida Inspectiva de Requerimiento.
 - Registro del trabajador en planillas
 - Suscripción de contratos de trabajo
 - Pago de remuneraciones
 - Entrega de boletas de pago
 - Depósito de CTS – Hoja de liquidación de CTS.
 - Uso físico de vacaciones – Pago de vacaciones no gozadas y trucas
 - Aportes a la ONP y/o AFP
 - Aportes a EsSalud
 - Jornada, horario de trabajo y horas extras
 - Pago de gratificaciones
 - Registro de control de asistencia
 - Pago de asignación familiar
 - Otros.....
 - 7.- Tipo de infracción:.....
 - 8.- Observaciones y/o comentarios.....

Puno, julio del 2016.